

## SOMMAIRE

### ACTUS

• Décret Emploi	1
• SICE	2
• Subvention APE	2
• Subvention ACS	3
• Flexi-job	3
• Indemnité de bureau	4
• Taxation des frais de véhicules	5
• Chèques-repas	5
• Séjour professionnel à l'étranger	5
• Régime « plan PC privé »	5
• Service citoyen	5
• Déclaration Reprobél (Bizili)	5
• Rapport annuel du SIPPT	6
• Plan de formation annuel	6
• Marchés publics	6
• Facturation électronique	7
• Taxe patrimoniale	7
• Prime de reprise de travail	8
• Chômage temporaire économiques	8
• Les régimes de chômage avec complément d'entreprise	8
• Crédit-temps fin de carrière	8
• Plan d'action 2026-2028 du Fonds 4S !	10
• Fin de l'obligation d'engager un quota de jeunes	10
• FLA : fin de l'application et conséquences	10

### DOSSIER

• Changements en matière d'incapacité de travail et de réintégration	11
--	----

### RESSOURCES

20

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 la source.



## DÉCRET SUR L'EMPLOI SOCIOCULTUREL

### Valeur du point en 2026 :

La valeur du point du décret sur l'emploi socioculturel en Fédération Wallonie-Bruxelles est indexée de 1,5 % (par rapport à la valeur du point 2025 initial – ce qui correspond à une augmentation de 0,8 % par rapport à la valeur du point ajusté)

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

- Valeur du point : **4.097,55 €**
- Subvention "permanent" (10 points subvention de base + 4,75 points subvention complémentaire) : **60.438,86 €**
- Subvention supplémentaire à l'emploi (2,2449 points) : **9.198,59 €\***

Pour rappel, pour les Centres culturels, une part

sectorielle doit être déduite de la subvention «permanent».

*\*La subvention supplémentaire correspond à 2,2449 multipliée par la valeur du point.*

### Modifications du décret sur l'emploi socioculturel (DESC)

Le [décret sur l'emploi socioculturel](#) (ci-après le DESC) - qui traite de la subvention emploi pour la plupart des secteurs socioculturels en Fédération Wallonie-Bruxelles - a récemment été modifié afin qu'il y soit inscrit les ajustements suivants.

- **Prise en compte des pécules de vacances reportés comme charges admissibles :**

Les montants correspondant aux pécules de vacances reportés sont désormais inclus parmi les dépenses

admissibles à la justification.

Ces montants correspondent au simple pécule de vacances des employé-es qui n'ont pas pu être pris en raison de maladie. L'application SICE va être modifiée en ce sens.

- **Modification du nombre de points attribués à l'emploi supplémentaire**

Il est désormais inscrit dans le DESC que les associations bénéficient de **2,2449 points** (contre 2,0627 points en 2024) au titre de **subvention supplémentaire** pour les emplois pris en compte dans le cadastre SICE.

Cette augmentation est en vigueur depuis le 1er janvier 2025. Elle avait déjà été appliquée l'année dernière. Le décret reprend désormais ce nombre de points augmenté afin d'être en conformité avec les Accords du Non-Marchand 2022-2025.

## CADASTRE SICE

Comme chaque année, en votre qualité d'opérateur émergeant au Décret Emploi Socioculturel (DESC), vous devez réaliser la mise à jour de vos données de personnel pour l'année de référence 2025, via [l'application SICE](#). Cette collecte a débuté **le 2 mars et doit être réalisée au plus tard le 30 avril 2026**.

La DENM organise plusieurs séances d'information **entre le 16 mars et le 17 avril 2026**, en Wallonie et à Bruxelles. Vous pouvez vous inscrire via ce [lien](#).

Plus d'informations sur le site de la [DENM](#) où vous trouverez notamment toutes [les actualités sur le SICE](#).

## APE : CHANGEMENTS

### Conditions d'éligibilité pour l'engagement de travailleur-ses sous statut APE

Nous avons déjà évoqué les suites liées aux conditions d'éligibilités des candidats à un poste APE suite à l'adoption d'un décret-programme en Région wallonne (DP RW). Les points d'attention et conditions liées à l'immunisation du secteur culture se trouvent dans le mail E-clair du 23 janvier dernier. Depuis lors, le FOREm semble pratiquer une nouvelle exception.

#### 1. Nouveau : exception pour les travailleur-ses ayant déjà travaillé sous statut APE

Le FOREm a développé la pratique suivante : La personne **ayant déjà exercé sous statut APE par le passé** (quel que soit la compétence fonctionnelle) ne devra être inscrite comme chercheuse d'emploi inoccupée **qu'1 seul jour** (au lieu de 4 mois) pour être éligible à la subvention APE. En d'autres mots, les travailleur-ses qui ont déjà travaillé sous le statut APE par le passé peuvent bénéficier de la durée d'inscription réduite. Vous retrouverez cette précision sur le site du FOREm, [ici](#). Nous attirons

vos attentions sur le fait que cette pratique du FOREm n'est pas consolidée dans la législation. Lorsque vous utilisez cette dérogation, nous vous invitons donc à être particulièrement prudent-es et à garder les éléments de preuves montrant que le-la travailleur-se a été considéré-e comme éligible par le FOREm (ex: print screen de la plateforme du FOREm sur laquelle il ressort que le-la travailleur-se peut être engagée sous statut APE, ...).

#### 2. Rappel : Exception pour certaines compétences fonctionnelles

Nous vous renvoyons à [l'E-clair du 23 janvier dernier](#) concernant les compétences fonctionnelles qui bénéficient d'une exception et pour lesquelles il est donc possible d'engager sous statut APE des travailleur-ses qui sont inscrit-es comme **demandeur-ses d'emploi inoccupé-es depuis 1 jour (au lieu de 4 mois)**.

**Si vous devez engager un-e travailleur-se sous statut APE et que vous ne pouvez pas faire appel à la nouvelle exception mise en pratique par le FOREm (voir point 1.) et que vous n'avez pas indiqué une compétence fonctionnelle immunisée dans votre rapport annuel APE ou que vous pensez changer de compétence fonctionnelle (point 2.), nous vous invitons à nous contacter.**

**Rappel :** le rapport annuel APE, ou « **rapport d'exécution** », lié aux prestations de l'année précédente, doit être remis au FOREm **pour le 30 mars**. Vous pouvez le compléter en ligne, sur votre espace employeur, sur le site du FOREm.

Ce rapport doit être complété et est **indépendant** 2

du **Formulaire exceptionnel « Annexe 2 »** qui a été demandé en fin d'année 2025.

Outre les conditions d'éligibilités pour l'engagement de travailleur-se APE, d'autres changements sont également à relever suite à la nouvelle législation.

### **Décret-programme (suite) : presque disparition des cessions, ... :**

Le DP RW, bien que voté en décembre dernier, prévoit une mesure rétroactive : la **fin** des **cessions** de subventions APE. Il acte la fin des cessions **pour toute demande introduite à partir du 23 octobre 2025**. Une exception à cette restriction : elle reste autorisée au sein du même secteur en cas de fusion, de scission ou de cession d'activités.

Pour rappel, si vous êtes assujetti à l'ISOc (et non à l'IPM), n'hésitez pas à revenir vers nous (baisse de subvention, voir notre mail du 27 novembre dernier).

### **Arrêté 'administration' :**

Un [arrêté de gouvernement](#) a été pris pour relocaliser l'administration du Service public wallon (SPW) dans les contrôles APE et dans la procédure en vue d'une potentielle sanction, c'est-à-dire, avant que le dossier soit transmis à la Commission interministérielle (CIM). En insérant ces dispositions, le gouvernement s'assure encore un peu plus de la légalité des contrôles APE opérés dès la fin d'année 2025, notamment par le SPW. Cet arrêté remanie quelque peu le rôle du FOREm

au profit du SPW. Si une sanction est prise, elle l'est après avis de la CIM. Voir ressources.

## **RÉGION BXL : SUBVENTION ACS**

### **Indexation de la subvention retardée à M + 3**

Désormais, la subvention [ACS](#) (agent contractuel subventionné) est indexée 3 mois après le dépassement de l'indice-pivot (au lieu de 2 mois auparavant).

En effet, le parlement fédéral a adopté une [loi](#) qui reporte l'indexation des salaires de la fonction publique fédérale à **3 mois** après le dépassement de l'indice-pivot (M + 3). Ce report a un impact sur les financements dont le mécanisme d'indexation est lié à l'indexation des salaires de la fonction publique fédérale, ce qui est le cas de la **subvention ACS**.

Or, dans notre secteur, une [CCT](#) prévoit que les salaires des travailleur-ses doivent être indexés deux mois après le dépassement de l'indice-pivot (M + 2).

Cela implique donc qu'il y a un **décalage d'1 mois** entre l'indexation du salaire des travailleur-ses ACS salarié-s dans un Centre culturel et l'indexation de la subvention ACS. Cette année, les travailleur-ses des Centres culturels voient leurs salaires indexés en février 2026, or la subvention ACS sera seulement indexée à partir de la subvention du mois de mars 2026. Les opérateurs qui bénéficient de subventions ACS doivent, de ce fait, prendre en charge cette différence d'un mois de décalage. Pour rappel, en tant qu'employeur, vous devez offrir aux travailleur-ses

ACS des conditions salariales égales à celles des autres travailleur-es pour la même fonction ou pour une fonction analogue.

La CESSoc et [BRUXEO](#) travaillent sur ce dossier.

## **FLEXI JOB : NOUVEAUX MONTANTS ET NOUVEAUTÉS POUR LES PENSIONNÉS**

Pour rappel, le flexi-job permet à un-e travailleur-se ou une personne pensionnée d'exercer une activité complémentaire auprès d'un employeur à des conditions **fiscales avantageuses**, et permettant certaines dérogations. Dans les grandes lignes, peuvent exercer un flexi-job :

- Les personnes **non-inscrites au cadastre des pensions** (travailleur-es, prépensionné-es, pensions anticipées, etc.) : **occupation** à au moins à **4/5e chez un autre employeur ;**
- Les **personnes pensionnées** : sans condition d'occupation préalable (pour autant que cela soit dans le cadre d'une pension légale).

C'est un contrat de travail particulier qui peut être conclu selon de strictes conditions (et ce notamment pour notre secteur Centre culturel). Vous pouvez retrouver [ici](#) (pages 6 à 14) un dossier global que l'on avait édité (en juillet 2024) sur les conditions à réunir en vue de la conclusion d'un contrat cadre et d'un contrat de travail flexi job et les modalités attenantes. Sans oublier, [ici](#) (pages 2 et 3), un article à propos de la **nouvelle déclaration** qu'il est obligatoire de faire - en plus de la DIMONA et DMFA - depuis le 1er janvier 2025 ([Flexi at work](#)).

## 1. Plafonds de revenus flexi-job – nouveautés

- Une **personne pensionnée** peut exercer une activité professionnelle pendant sa retraite. En fonction du type de retraite (et du passé professionnel), celle-ci doit s'exercer en respectant certaines conditions, notamment celle de ne pas dépasser certains montants de revenus sous peine de perdre le bénéfice de sa pension.

En matière de flexi-job, un plafond peut s'appliquer à **certaines des personnes pensionnées**, celui-ci s'élève à **8.121 € en 2026** (7.876 € en 2025). Ce montant limite ne s'applique qu'à la personne (ex : en retraite anticipée) qui, à la fois :

- n'a pas encore atteint l'âge légal de la retraite ;
- a travaillé moins de 45 ans au moment de sa retraite légale.

Donc, si la personne est dans une **pension légale**, ou, comme l'indique le [service des pensions](#), si la personne a une carrière de 45 années au début de sa première pension de retraite belge, elle peut gagner des revenus professionnels illimités ; dans ce cas, il n'y a pas de plafond pour le flexi-job.

**Attention** : Que ce soit pour les personnes dans des régimes de pensions spécifiques (fonctionnaire en pension anticipée, pension de survie...), n'hésitez pas à inviter la personne à vérifier quels sont les montants limites qui s'appliquent de manière générale aux revenus qu'ils peuvent percevoir en plus de leur forme de pension. Ce plafond général peut varier en raison d'autres paramètres (ex : enfants à charge...).

En effet, le plafond apporté par la législation « flexi-job » est indépendant de celui qui pourrait s'appliquer sur base de la législation en vertu de laquelle ils reçoivent leur pension.

- Pour les **non-retraités** en flexi-job, le plafond pour les revenus non imposables fiscalement est porté de 12.000 à **18.000 €**.

L'augmentation du plafond est rétroactive à partir de l'année de revenus 2025. Ce montant comprend le salaire complet, y compris le flexi-pécule de vacances.

## 2. Personnes pensionnées : changements pour pouvoir conclure un flexi-job

L'[ONSS](#) informe qu'il change sa procédure de contrôle pour déterminer si les personnes dans un régime de pension souhaitant exercer un flexi-job, peuvent valablement l'exercer, et ce, à partir du 4e trimestre 2025. Auparavant, l'ONSS contrôlait l'âge de la personne.

Ce changement de procédure a un impact pour les personnes qui ont atteint l'âge de 66 ans sans être inscrites au cadastre des pensions au T-2 précédant le début de leur flexi-job (car elles n'ont pas encore demandé leur pension légale).

La procédure de contrôle se réalise désormais en deux temps :

- L'ONSS vérifie si la personne figure dans le cadastre des pensions au trimestre T-2. Si la **personne** figure au cadastre des pensions, alors elle ne doit pas prouver une condition d'occupation ;

- En **l'absence d'inscription au cadastre des pensions**, l'ONSS vérifie s'il-elle atteint au moins 80% de prestations au T-3 et s'il n'y a pas eu de réduction du volume de travail.

L'ONSS rappelle que le fait d'apprécier si les conditions sont remplies relève de la responsabilité de l'employeur.

Pour les situations spécifiques (pension au ménage, pensions étrangères...), vous pouvez contacter l'ONSS ou le service des pensions.

## **INDEMNITÉ DE BUREAU**

Un employeur peut octroyer une indemnité forfaitaire de bureau à ses travailleur-ses qui effectuent du télétravail **régulièrement** et **structurellement** pour couvrir leurs frais de bureau. L'Administration accepte l'octroi de ce forfait à condition que l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de bureau.

**Cette indemnité de bureau est indexée.** Le montant maximum du forfait accepté par l'Administration en tant que remboursement de frais - non assujetti aux cotisations ONSS et non soumis au précompte professionnel – s'élève à **160,99 euros/mois depuis le 1<sup>er</sup> mars 2026**.

**Attention** : Lorsque le montant mensuel octroyé est supérieur à ce forfait et qu'aucune pièce n'est fournie pour justifier ce dépassement, la partie de l'indemnité dépassant le forfait, est soumise au précompte professionnel et doit être mentionnée à titre de rémunération sur la fiche n° 281.10 des travailleur-ses concerné-es. En plus de l'indemnité de bureau, l'employeur peut accorder d'autres indemnités complémentaires (infos [ici](#) et [ici](#)).

## TAXATION DES FRAIS DE VÉHICULES À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026 : REMBOURSEMENT DES FRAIS AU PERSONNEL ET VOLONTAIRES

Dans [l'EssenCCiel n°10](#), nous évoquions le nouveau régime de taxation à l'impôt des personnes morales (IPM) qui s'applique aux frais de véhicules à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Nous revenons dans cette actu sur l'impact qu'a cette taxation sur les frais remboursés au personnel et aux volontaires :

- Concernant le remboursement **des frais de missions** : Suite au travail de lobby de l'UNISOC, la [circulaire fiscale](#) relative à cette taxation précise expressément que les frais remboursés à des tiers dans le cadre de missions confiées aux travailleur-ses ou bénévoles **ne sont pas soumis à la taxe**. Les frais de missions remboursés aux travailleur-ses du CC et aux bénévoles ne sont donc pas pris en compte dans l'assiette imposable. Rien ne change à ce niveau-là.
- Concernant le remboursement des **frais de déplacement domicile-lieu de travail** des travailleur-ses : La CESSOC nous indique que sur base de la circulaire, les frais remboursés aux tiers **ne sont pas soumis à la taxation**, en ce compris, les frais de déplacement domicile-lieu de travail.

## CHÈQUES-REPAS

À partir de **2026**, les [titres-repas](#) octroyés aux membres du personnel **peuvent être augmentés à**

**10 euros sur base volontaire**. En effet, comme il n'y a pas de CCT sectorielle à ce sujet, il n'y a pas d'obligation d'en accorder, sauf si c'est prévu par une règle interne (CCT d'entreprise, RT, convention individuelle).

**Attention !** Si les titres-repas sont attribués en vertu d'une convention individuelle, le montant du titre-repas ne peut être supérieur à celui octroyé par la CCT établie dans la même entreprise (qui prévoit la valeur faciale du titre-repas la plus élevée).

Le plafond de la valeur nominale maximale des chèques-repas peut passer de 8 à 10 euros. Concrètement, c'est le plafond de l'intervention patronale maximale qui passe de 6,91 à 8,91 euros.

Cette augmentation n'est pas automatique, une adaptation de vos règles internes devra être concrétisée via un avenant, une convention, ou tout autre acte juridique.

## SÉJOUR PROFESSIONNEL À L'ÉTRANGER

Des changements sont à noter concernant le remboursement des frais exposés lors d'un séjour professionnel à l'étranger depuis le 1er janvier 2025. De plus, de nouveaux montants sont prévus depuis le 1er août 2025 (pour les séjours de courtes durées).

Une liste d'indemnités journalières forfaitaires actualisée pour ces voyages de service à l'étranger a été publiée récemment.

Plus de précisions sur la [Circulaire du Fisc](#) (relative aux courts séjours ET aux séjours de plus de 30 jours).

## RÉGIME « PLAN PC PRIVÉ »

### Suppression de l'exonération sociale et fiscale

L'exonération fiscale et sociale relative au « plan PC privé » a été supprimée avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2025.

Depuis cette date, l'intervention de l'employeur dans le prix payé par le-la travailleur-se pour l'achat de matériel informatique via un « plan PC privé » est donc considérée comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel.

## SERVICE CITOYEN

### Décision d'annulation de la Cour Constitutionnelle et avenir du dispositif :

La loi fédérale qui instaurait le cadre pour le service citoyen a été annulée par la Cour Constitutionnelle. Il n'est donc plus possible pour un jeune de s'engager auprès d'une structure sous couvert du service citoyen, mais le dispositif n'est sans doute pas enterré définitivement... Les communautés (qui sont compétentes) pourraient prendre le relais. Dans l'attente, il est tout à fait possible d'avoir une convention de volontariat avec des jeunes. Affaire à suivre...

## DÉCLARATION REPROBEL (BIZILI)

**Nouvelle convention-cadre sectorielle pour les exercices 2026 à 2028** : La CESSOC et Repobel ont conclu une nouvelle convention pour le secteur socioculturel et sportif afin de bénéficier d'un **tarif préférentiel** pour le paiement des

droits de reprographie. Elle porte sur les **exercices 2026 à 2028**.

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 sectorielle** est facultatif : l'association qui souhaite **déclarer le nombre réel d'œuvres reproduites** reste libre de procéder ainsi. De même, l'association reste également libre de s'acquitter du paiement **forfaitaire standard** si ce forfait lui est plus favorable au regard de sa réalité. Ce forfait sectoriel est fixé pour la déclaration 2026 à **15 € HTVA par ETP**.

Le forfait annuel sectoriel est dû par ETP pertinent, c'est-à-dire pour chaque travailleur-se de l'ASBL engagé-e sous contrat de travail **qui ont eu la possibilité de faire** (ou de faire faire) **régulièrement des reproductions d'œuvres protégées**.

Si vous souhaitez adhérer à la convention-cadre et utiliser le tarif préférentiel négocié par la CESSOC, vous devez encoder le **code promotionnel** suivant : **CES26** lors de la déclaration.

Vous retrouverez ici une [FAQ](#) reprenant les explications du mécanisme et des options de déclaration.

**Veillez noter que désormais, en cas de choix de paiement forfaitaire sectoriel, celui-ci concerne l'année en cours (2026 pour 2026) et non plus l'exercice précédent. Les structures qui souhaitent un paiement à la page ne sont pas con-**

**-cernées par ce changement, elles déclarent en 2026 les reprographies effectuées en 2025.**

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 [la page thématique](#) de la CESSOC sur la reprographie et les droits d'auteur.

## **RAPPORT ANNUEL DU SIPPT POUR LE 31 MARS 2026**

Chaque employeur doit établir **un rapport annuel** du Service Interne de Prévention et de Protection au travail (**SIPPT**). La date ultime pour rédiger votre rapport sur vos activités menées durant l'année civile précédente est le **31 mars**.

Vous retrouverez [ici](#) les différents modèles en fonctions des catégories d'employeurs et une [note explicative](#). Une fois finalisé, il doit être signé par l'employeur et le responsable du service interne de prévention. Il doit être tenu à la disposition du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

## **PLAN DE FORMATION ANNUEL POUR LE 31 MARS 2026 (POUR LES CC D'AU MOINS 20 TRAVAILLEUR·SES)**

Chaque année, les employeurs dénombrant un minimum de 20 travailleur-ses doivent élaborer un [plan de formation](#). Son contenu final doit être déterminé **pour le 31 mars au plus tard**.

Il doit être soumis au Conseil d'entreprise, ou à défaut à la Délégation syndicale, au plus tard 15 jours avant qu'il ne soit discuté en réunion. Ils doivent rendre un avis pour le 15 mars au plus tard. À défaut de CE ou de DS, il est soumis aux travailleur-ses **au plus tard le 15 mars**.

Il doit être transmis dans un délai d'un mois après son entrée en vigueur, via : <https://transfert.emploi.belgique.be>.

## **MARCHÉS PUBLICS**

### **Nouveaux seuils**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 de nouveaux seuils sont applicables en matière de marché public (ci-après MP) et resteront applicables jusqu'au 31 décembre 2027. **Attention, les seuils ont été revus à la baisse**. La modification des seuils pour la publicité européenne impacte d'autres seuils également. Vous pouvez les consulter sur [le portail « Marché public » du SPW](#) (les CC bruxellois peuvent aussi s'y référer).

### **Document Unique de Marché Européen (DUME intégré à l'E-procurement)**

Pour les marchés européens, un Document Unique de Marché Européen (DUME) doit être joint à votre offre. Il s'agit d'un formulaire par lequel **les entreprises** déclarent leur statut financier, leurs capacités et leur aptitude pour participer à un MP. Il prouve a priori que les conditions requises

pour participer aux MP dans l'UE sont remplies. Depuis le 31 octobre 2025, **le DUME est intégré directement** sur la plateforme [e-Procurement](#). Rappel : pour un MP au-dessus de 30.000 €, l'utilisation de la plateforme e-Procurement est obligatoire **à tous les stades de la procédure**.

Pour plus d'info, cliquez sur ce [lien](#).

## FACTURATION ÉLECTRONIQUE

### Tolérance pour se mettre en conformité avec la loi

Rappel : les CC peuvent être concernés par les obligations en matière de facturation électronique. Il y a 2 législations qui se superposent en la matière. Elles ne s'excluent pas l'une l'autre. Il est nécessaire de vérifier chacune d'elles. Celles relatives :

- aux **Marchés publics** (1) ;
- à la **TVA** : l'obligation de professionnel à professionnel : facturation aux entreprises (*Loi du 6 février 2024 modifiant le Code TVA et le CIR 92*) (2)

Nous avons communiqué à propos de ces deux cadres d'obligations :

- dans [L'EssenCCiel n°4](#) de décembre 2023 sur les MP (1)
- dans [L'EssenCCiel n°9](#) de juin 2025 sur la TVA (2),

Toutes les opérations ne tombent donc pas dans le champ des obligations.

#### Nouvelles informations :

- Le SPF Finances annonce une certaine **période**

**de tolérance** concernant les obligations relatives à **l'E-facturation**.

Pendant les **trois premiers mois** de 2026, le Fisc fera preuve de tolérance et pourrait ne pas appliquer de sanction si votre entreprise doit adopter un système de facturation électronique (au regard de la nouvelle législation). Ils indiquent qu'ils seront cléments pour autant que la structure *« puisse démontrer qu'elle a pris des dispositions en temps utile et de manière raisonnable pour se conformer à la nouvelle obligation »*.

- Le **Fisc** est venu confirmer la validité de la mesure dite **de « repli »**. C'est-à-dire lorsque le destinataire d'une facture électronique n'est pas en mesure, pour des raisons techniques, de recevoir (ce type de facture), dans ce cas, l'émetteur de la facture n'est pas tenu de la transmettre de manière électronique.
- Par ailleurs, le Fisc a confirmé le champ d'application de l'obligation d'e-facturation. Cela vaut pour les **entreprises établies en Belgique**. Plus d'infos sur le [SPF Finances](#).

## TAXE PATRIMONIALE

**La Cour constitutionnelle annule le mécanisme de neutralisation fiscal partiel, mais maintient ses effets jusqu'au 31 décembre 2026.**

Fin 2023, la taxe patrimoniale annuelle sur les ASBL (également connue sous le nom de taxe compensatoire des droits de succession) a subi une réforme. Cette réforme prévoyait, entre

autres, un taux d'imposition progressif, et, sous certaines conditions, un mécanisme de neutralisation fiscale partiel de 62,3 % de la valeur des actifs pour certaines ASBL. Ce mécanisme réduisant la base imposable - obtenu après un lobbying de l'UNISOC et de la CESSOC - pouvait bénéficier aux Centres culturels qui répondaient aux différentes conditions requises. (voir cet [article](#) à ce sujet - *une connexion au site de l'ACC est requise*).

Le 4 décembre 2025, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt qui annule ce mécanisme de neutralisation. Vous trouverez plus d'éléments sur le fond de l'arrêt dans [cet article](#).

La Cour a cependant maintenu les effets du mécanisme de neutralisation jusqu'au plus tard le 31 décembre 2026 afin d'éviter que les opérateurs qui ont bénéficié de ce mécanisme soient confrontés à une charge fiscale imprévue avec effet rétroactif ainsi que pour permettre au législateur d'adopter une nouvelle législation.

### En pratique

En l'état, cet arrêt de la Cour constitutionnelle n'a donc pas d'incidence sur la déclaration qui doit être faite cette année. Pour rappel, la déclaration pour la taxe ET le paiement doivent être effectués au plus tard pour le **31 mars 2026** (avant midi).

Vous trouverez toutes les informations sur la déclaration et le paiement de cette taxe sur le [site du SPF Finances](#).

## PRIME DE REPRISE DE TRAVAIL

La demande doit désormais être effectuée en ligne.

Une prime pouvant aller jusqu'à **1.725€** peut être octroyée aux employeurs lorsque l'un-e de ses travailleur-ses reconnu-es en invalidité (c'est-à-dire en incapacité depuis 1 an minimum) reprend une activité autorisée par le médecin-conseil et adaptée à son état de santé. On l'avait évoqué par le passé, désormais, l'octroi de cette prime est devenu structurel depuis le 1<sup>er</sup> avril 2025.

Cette mesure est valable pour les travailleur-ses, qui au début de leur incapacité de travail sont déjà lié-es par un contrat de travail avec l'employeur, de même que pour les travailleur-ses nouvellement engagé-es. La reprise de travail doit être d'une durée minimale de 3 mois.

Certains contrats (flexi-job, travail occasionnel...) ne peuvent donner droit à l'octroi de la prime.

L'employeur ne peut obtenir qu'une seule prime de reprise du travail pour un-e même travailleur-se. Mais, il est possible d'en recevoir plusieurs, pour des personnes différentes.

Pour obtenir la prime, l'employeur peut introduire une demande via [le site web du Collège Intermutualiste National \(CIN\)](#).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, vous devez faire votre demande en ligne. [Plus d'infos](#).

## CHÔMAGE TEMPORAIRE ÉCONOMIQUE

Le chômage pour raisons économiques simplifié : prolongation jusqu'au 30 juin 2029

Le CNT a conclu la [CCT 183](#) en vue de prolonger jusqu'au 30 juin 2029 la possibilité d'accès « facilité » au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employé-es, ainsi que pour adapter le montant minimum du complément de revenu à l'évolution des prix.

Plus d'information concernant le chômage temporaire pour raisons économiques appliqué à notre secteur et la notion d'entreprise en difficulté sur [cet article de la CESSoc](#) et sur le [site de l'ONEM](#)

## LES RÉGIMES DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Pour rappel, le [RCC](#) (appelé anciennement "prépension") est un dispositif permettant à certains travailleur-ses âgé-es licencié-es de recevoir, en complément à l'allocation de chômage qu'ils perçoivent, une **indemnité** à charge de leur dernier employeur (ou d'un fonds sectoriel – pas d'application dans notre secteur – ou du fonds de fermeture des entreprises). Bien que le RCC a presque été supprimé en 2025, la suppression n'a pas porté atteinte aux droits des personnes qui bénéfici(ai)ent déjà d'une formule de RCC. Le RCC médical est le seul qui continuera à exister à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Plus d'infos sur [cette page](#).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les compléments d'entreprise sont adaptés, ils sont de :

- **1.855,77 €** pour les personnes n'ayant pas de charge de famille ;
- **2.235,30 €** pour les personnes ayant charge de famille.

## CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE : NOUVEAUTÉS À PARTIR DE CE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026

### a. Crédit-temps fin de carrière (régime général)

#### 1. Augmentation de la condition d'âge et de la durée de la carrière

Les conditions d'âge et de la durée de la carrière pour avoir accès au crédit-temps fin de carrières (régime général) ont été revues et augmentées.

Concernant la **condition d'âge** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, le-la travailleur-se doit avoir **au moins 60 ans** au moment de la **prise de cours** du crédit-temps fin de carrière (contre 55 ans auparavant).

Quant à la **condition relative à la durée de la carrière** : pour les **demandes introduites à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026**, la durée de la carrière nécessaire qui conditionne l'accès au crédit-temps fin de carrière (à 1/2 temps ou d'1/5 temps) **augmentera progressivement** selon un calendrier différencié pour les femmes et les hommes. Cette distinction tient au fait que les femmes ont des carrières plus morcelées parce qu'elles continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales et domestiques.

La condition de la durée de la carrière (qui était de 25 ans jusqu'au 31 décembre 2025), s'élève désormais et à l'avenir comme suit :

Pour les **femmes** :

- **26 ans** au 1er janvier **2026** ;
- 27 ans au 1er janvier 2027 ;
- 28 ans au 1er janvier 2028 ;
- 29 ans au 1er janvier 2029 ;
- 30 ans au 1er janvier 2030.

Pour les **hommes** :

- **31 ans** au 1er janvier **2026** ;
- 32 ans au 1er janvier 2027 ;
- 33 ans au 1er janvier 2028 ;
- 34 ans au 1er janvier 2029 ;
- 35 ans à partir du 1er janvier 2030.

Cela est prévu par la [CCT 103](#) du Conseil national du travail (ci-après CNT) telle que modifiée par la CCT 103/7 du 21 octobre 2025.

## 2. Fin du crédit-temps de fin de carrière sans allocation

À partir du 1er janvier 2026, la condition d'âge pour le droit d'accès au régime de crédit-temps fin de carrière (général) est alignée aux conditions relatives au droit complémentaire aux allocations (à savoir, 60 ans). Jusqu'au 31 décembre 2025, il était possible d'opter pour une formule de crédit-temps fin de carrière sans allocation (régime général). Depuis le 1er janvier 2026, il n'est plus possible d'opter pour cette demande.

## b. Crédit-temps fin de carrière pour métier lourd ou carrière longue (régime dérogatoire)

1. Prolongation pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 30 juin 2029 du crédit-temps fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans

L'accès au crédit-temps fin de carrière pour métier lourd ou carrière longue (régime dérogatoire) avec **accès aux allocations** d'interruption pour les travailleur-ses **d'au moins 55 ans** est prolongé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 30 juin 2029.[1]

De ce fait, les travailleur-ses de 55 ans et plus qui souhaitent réduire leur régime de travail à un mi-temps ou d'1/5 temps peuvent bénéficier d'allocations de l'ONEM pour autant qu'ils-elles remplissent l'une des conditions suivantes au moment de la notification à l'employeur :

- Disposer d'au moins 35 années de carrière comme salarié-e (au sens du régime de chômage avec complément d'entreprise (ci-après RCC)) ;
- Avoir exercé un métier lourd pendant au moins :
  - 5 ans au cours des 10 dernières années
  - ou
  - 7 ans au cours des 15 dernières années ;
- Avoir travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de travail en équipes successives ou comprenant des prestations de nuit.

Cela s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2029.

[1] CCTs sectorielles du 12 décembre 2025 rendant applicables pour notre secteur les CCTs 179 et 180 du CNT.

## 2. Fin du crédit-temps de fin de carrière à partir de 50 ans sans allocation

Le crédit-temps fin de carrière **sans allocation** à partir de **50 ans** pour métier lourd ou carrière longue n'est plus possible depuis ce 1<sup>er</sup> janvier 2026.

À partir du 1er janvier 2026, la condition d'âge pour le droit d'accès au régime de crédit-temps dérogatoire est alignée aux conditions relatives au droit complémentaire aux allocations (à savoir, à 55 ans). Il n'y a donc désormais **plus de possibilité** de demander un crédit-temps fin de carrière pour métier lourd ou carrière longue **avant 55 ans**. Les demandes pour crédit-temps (pour métier lourd ou carrière longue) sans allocation à partir de 50 ans ne sont donc plus possibles.

Cela s'applique à partir du 1er janvier 2026 pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir cette date.

Cela est prévu par la [CCT 103](#) conclue au sein du CNT.

## c. Plus d'infos

Vous trouverez plus d'informations sur les crédits temps fin de carrière sur [la fiche pratique](#) réalisée par la CESSoc (une connexion est requise). Voir également un [tableau synthétique du CNT](#) et [le site de l'ONEM](#).

## LE PLAN D'ACTION 2026-2028 DU FONDS 4S



Le plan d'action 2026-2028 du Fonds 4S est lancé. Le budget maximum autorisé (BMA) reste identique à ceux du plan d'action 2023-2025.

Les nouveautés concernent notamment l'élargissement des catégories de public éligible à un financement du Fonds (art.60, art. 17, etc.) et la possibilité sous certaines conditions de financer des formations et des accompagnements individuels. Pour plus d'informations, consultez [le site du Fonds 4S](#).

[Competentia](#) propose des ateliers pour notamment vous aider à réfléchir à la mise en place de la politique ou du plan de formation de votre association.

## FIN DE L'OBLIGATION D'ENGAGER UN QUOTA DE JEUNES

Auparavant, certains employeurs pouvaient être contraints à une obligation de respecter l'engagement d'un certain nombre de jeunes (1,5 % pour le secteur non-marchand).

Il s'agissait d'une obligation pour les employeurs occupant au moins 50 travailleur·ses. A partir du 1er janvier 2026, cette obligation disparaît suite à l'adoption de la loi portant dispositions diverses du 18 décembre 2025.

Note : Cette suppression est indépendante du fait de signer une convention de premier emploi (CPE), à savoir un contrat pouvant être offert à un jeune de moins de 26 ans.

## FLA : FIN DE L'APPLICATION ET CONSÉQUENCES

Après avoir été reporté à plusieurs reprises, le Federal Learning Account (FLA) a finalement été supprimé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, dans un objectif de simplification administrative. À partir du 1er janvier 2027, le FLA sera remplacé par le compte individuel de formation, qui permettra aux citoyens d'enregistrer eux-mêmes leurs formations et attestations.

Toutes les données enregistrées dans le FLA sont conservées par Sigedis asbl jusqu'au 31 décembre 2026 et mises à disposition des employeurs et travailleur·ses concerné·es. Ces données seront détruites par Sigedis asbl, au 1er janvier 2027.

Selon le [SPF Emploi](#), sachez qu'« un travailleur peut toutefois toujours demander le solde de son crédit de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation ». Certains CC, en fonction de leur taille, sont en effet soumis à des obligations relatives [aux droits individuels à la formation](#).



# CHANGEMENTS EN MATIÈRE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET DE RÉINTÉGRATIONS AU 1ER JANVIER 2026

La coalition fédérale a décidé d'apporter de nombreuses réformes en droit social telles qu'elle l'envisageait dans l'accord de coalition et dans son accord d'été, notamment en matière d'incapacité de travail et de réintégration des malades de longue durée. À ce titre, divers textes ont été adoptés pour concrétiser ces mesures :

- [L'arrêté royal du 17 décembre 2025 \(M.B 30 décembre 2025\)](#), modifiant le Code du bien-être au travail en matière de réintégration des travailleurs en incapacité de travail et de prévention des absences de longue durée ;
- [la loi du 18 décembre 2025 \(M.B 30.12.2025\)](#), portant sur des dispositions diverses ;
- [la loi du 19 décembre 2025 \(M.B 16.01.2026\)](#), exécutant une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail ;
- [la loi du 14 janvier 2026 \(M.B 21.01.2026\)](#), sur diverses dispositions en matière sociale ;
- ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

Une majorité de ces dispositions est **entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026**.

Le gouvernement a décidé de renforcer la responsabilité de l'ensemble des acteur·rices. L'employeur devient un acteur actif de la prévention et de la réintégration et ne peut plus se cantonner à une posture passive.

## I. Mesures préventives

### A. Mesure préventive en vue d'une éventuelle incapacité de travail

#### Demande d'adaptation du travail (trajet préventif)

En vue de prévenir les incapacités de travail, il est désormais prévu dans le

[Code du Bien-être au travail](#) qu'il est possible pour le·la travailleur·se qui **risque de tomber en incapacité** de travail (mais qui ne l'est pas encore), en raison de problèmes de santé [de demander à l'employeur d'examiner si un aménagement de son poste de travail et/ou un travail adapté ou un autre travail](#) sont possibles (ex : télétravail, exercice d'un autre travail,...).

À cet effet, l'employeur peut demander, si nécessaire (et sans obligation), l'avis de conseillers en prévention (dont la spécialité est en lien avec le problème de santé du·de la travailleur·se).

Il n'y a pas de délai formel dans lequel l'employeur doit répondre à la demande du·de la travailleur·se. L'employeur n'a pas non plus l'obligation de répondre favorablement à la demande du·de la travailleur·se. Cependant, le Code du bien-être au travail précise que l'employeur doit **informer le plus rapidement possible** le·la travailleur·se de la suite (ou non) qu'il donne à cette demande. Le·la travailleur·se n'est pas tenu·e de justifier ses problèmes de santé ou sa demande d'adaptation au moyen d'un certificat (médical).

Le·la travailleur·se peut toujours demander une [consultation spontanée](#) auprès du Conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT) qui pourra formuler des recommandations à l'employeur concernant des aménagements du poste ou un travail adapté ou autre.

### B. Mesures pendant l'absence du·de la travailleur·se

#### 1. Maintien du contact avec le·la travailleur·se en incapacité

Il existait déjà une obligation pour le conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT) de contacter les travailleur·ses après 4 semaines d'incapacité de travail pour leur communiquer les informations concernant

les possibilités de reprise du travail (formelles ou informelles) en vue de faciliter le retour au travail. Désormais, le CP-MT informe également le-la travailleur·se de la possibilité d'avoir une **conversation entre eux** (il ne s'agit cependant pas d'un contrôle médical).

L'objectif annoncé de cette mesure est de s'inscrire dans une politique active en matière d'absence qui vise à faciliter et à préparer le retour au travail en cas d'incapacité de travail. Le Code du bien-être au travail précise expressément que **cette procédure ne vise en aucun cas à vérifier si l'absence des travailleur·ses pour des raisons de santé est justifiée.**

Selon le SPF Emploi, il ne s'agit pas d'inviter physiquement le-la travailleur·se, ni d'une visite au chevet de la personne. Il s'agit de veiller à ce qu'il soit clair pour le-la travailleur·se qu'il s'agit de maintenir un contact avec lui-elle et pas d'un contrôle.

Note : l'employeur ne peut pas externaliser la prise de contact et le maintien du contact à une entreprise externe.

## 2. Mentions à faire figurer dans le règlement de travail

Au regard de cette obligation pour l'employeur de **[maintenir le contact avec les travailleur·ses en incapacité de travail](#)**, l'employeur devra **inclure dans le règlement de travail (RT)** les éléments relatifs au maintien du contact (via la procédure normale de modification). Le RT (une annexe ne suffit pas) doit prévoir au moins ce qui suit :

1. Par qui le-la travailleur·se en incapacité de travail sera contacté·e ;
2. La fréquence des contacts.

Il est conseillé de discuter de cette procédure dans le cadre de la politique collective de réintégration. La **[checklist réintégration](#)** du travail réalisée par le SPF Emploi peut être une aide (nous attirons votre attention sur le fait qu'elle a été rédigée en 2022. Elle reste un bon outil, toutefois veillez à rester vigilant·es aux nouveautés légales).

## II. Le Trajet de réintégration 3.0 (TRI 3)

### A. L'estimation obligatoire du potentiel de travail après 8 semaines d'incapacité

**Le potentiel de travail** est défini comme étant « *la capacité présumée d'un travailleur en incapacité de travail à effectuer un travail adapté ou un autre travail, évaluée sur la base d'informations relatives à l'état de santé et aux possibilités du travailleur, en vue du démarrage éventuel d'un trajet de réintégration par l'employeur* ».

#### 1. L'obligation pour l'employeur

L'employeur doit désormais demander au conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT) de procéder à une estimation du potentiel de travail d'un·e travailleur·se qui est en incapacité de travail **depuis au moins 8 semaines**. Voyez cela avec votre service externe pour la prévention et la protection au travail.

#### 2. Les conséquences de l'estimation :

- **Si l'estimation montre** que le-la travailleur·se **a un potentiel de travail**, l'employeur et le-la travailleur·se en sont informés, et :
  - **Pour tous les employeurs** : L'employeur peut demander au CP-MT d'inviter le-la travailleur à une visite de pré-reprise du travail, ou de démarrer un trajet de réintégration.
  - **Pour les employeurs de 20 travailleur·ses ou plus** : **ATTENTION !** L'employeur **doit demander au CP-MT de démarrer un trajet de réintégration au plus tard 6 mois après le début de l'incapacité** de travail du·de la travailleur·se.

Cette obligation pour les entreprises de 20 travailleur·ses et + constitue un changement majeur. En cas de non-respect, l'employeur risque une sanction pénale de niveau 2, multipliée par le nombre de travailleur·ses concerné·es.

- Si l'estimation montre que le-la travailleur·se n'a PAS ce 'potentiel', le-la travailleur·se reste en incapacité.

## B. La visite de pré-reprise du travail (le trajet informel)

La visite de pré-reprise du travail est complètement réorganisée.

### 1. L'information régulière des travailleur·ses

**L'employeur doit informer régulièrement** tous les travailleur·ses de la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, et de leurs droits à cet égard.

Cette obligation d'information vise à s'assurer que les travailleur·ses connaissent cette possibilité et peuvent en bénéficier le cas échéant.

### 2. La demande par le·la travailleur·se

Le·la travailleur·se a le droit de demander directement une visite de pré-reprise auprès du CP-MT. Dès réception de cette demande, le CP-MT en informe l'employeur, sauf si le·la travailleur·se n'y consent pas.

### 3. La demande par l'employeur

L'employeur a la possibilité de demander au CP-MT d'inviter le·la travailleur·se en incapacité de travail à une visite de pré-reprise.

Le·la travailleur·se n'est pas obligé·e d'accepter cette invitation. Le CP-MT en informe l'employeur.

### 4. Le déroulement de la visite

Le CP-MT invite le·la travailleur·se dans les meilleurs délais pour une visite de pré-reprise, afin de pouvoir proposer à l'employeur, si nécessaire, des mesures relatives à un travail adapté ou un autre travail et/ou à un aménagement du poste de travail.

À ce titre, le CP-MT pourra :

- Examiner le poste de travail (si nécessaire) ;
- Se faire assister par un conseiller en prévention spécialisé (si la problématique de santé est liée aux risques psychosociaux ou musculosquelettiques) ;
- Se concerter avec d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réu-

-ssite de la réintégration (médecin traitant, médecin-conseil, Coordinateur Retour au Travail, accompagnateur régional), moyennant le consentement du·de la travailleur·se.

Le CP-MT formule ses propositions relatives au travail adapté ou à l'autre travail et/ou aux adaptations du poste de travail sur le formulaire d'évaluation de santé.

L'employeur devra assumer les frais de déplacement du·de la travailleur·se pour la visite de pré-reprise du travail.

## C. Le démarrage du trajet de réintégration (trajet formel)

Un trajet de réintégration peut être démarré :

1. À la demande du·de la travailleur·se, ou de son médecin traitant si le·la travailleur·se y consent ;
2. À la demande de l'employeur, si le·la travailleur·se y consent quelle que soit la durée de l'incapacité **ou**, à partir 8 semaines d'incapacité, s'il ressort de l'estimation du potentiel de travail (voir point A.) que le·la travailleur·se a du potentiel de travail.

Cette dernière hypothèse est nouvelle : lorsque l'estimation révèle un potentiel de travail, le consentement du·de la travailleur·se n'est pas nécessaire pour que l'employeur puisse demander le démarrage d'un trajet de réintégration. Attention ! Dans les **entreprises de 20 travailleur·ses ou plus**, l'employeur doit même démarrer un trajet – selon la procédure formelle – **avant l'écoulement du délai de 6 mois** du début de l'incapacité.

### 1. L'invitation à l'évaluation de réintégration

**Le médecin conseil doit envoyer l'invitation par recommandé.** Elle doit mentionner que le médecin-conseil sera informé si le·la travailleur·se n'a pas accepté l'invitation du CP-MT, et que, dans ce cas, il-elle peut être sanctionné·e.

## 2. Les obligations de l'employeur et du médecin du travail

L'employeur veille à ce que le CP-MT dispose des informations nécessaires pour pouvoir contacter le-la travailleur-se en incapacité de travail. Le CP-MT et l'employeur mettent en œuvre les moyens nécessaires pour que l'invitation parvienne au-la travailleur-se.

## 3. Les conséquences d'un refus et d'un refus répété

Le-la travailleur-se est tenu-e de donner suite à l'invitation du CP-MT, qui a pour objectif d'établir une évaluation de réintégration.

S'il-elle ne réagit pas ou s'il-si elle ne se présente pas (sans justification valable), le-la travailleur-se pourrait être sanctionné-e : le montant journalier de son indemnité maladie sera réduit de 10 % pour la première absence et pourra être totalement perdu en cas de répétition.

Si le-la travailleur-se n'a pas accepté l'invitation du CP-MT après avoir été invité 2 fois, ce dernier en informe le médecin-conseil, et lui communique les dates des invitations.

Si le-la travailleur-se n'a pas accepté l'invitation du CP-MT après avoir été invité 3 fois avec un intervalle d'au moins 14 jours calendrier entre chaque invitation, **le trajet de réintégration est terminé**, et l'employeur et le médecin-conseil en sont informés.

Cette règle des "3 tentatives" constitue une limite importante aux obligations du-de la travailleur-se et de l'employeur.

## 4. Le plan de réintégration

Le [plan de réintégration](#) ainsi que le formulaire d'évaluation de réintégration pourront, moyennant le consentement du-de la travailleur-se, être partagé avec le médecin traitant et le médecin-conseil.

## 5. La fin du trajet et l'orientation

Si le-la travailleur-se est définitivement inapte au travail convenu ET que le trajet de réintégration a été terminé (pas de travail adapté ou autre travail disponible, ou refus du-de la travailleur-se), le CP-MT assure l'orientation du-de la travailleur-se vers le service ou l'institution des Régions et Communautés compétent pour un accompagnement dans le cadre de sa réintégration (FOREm, Actiris, VDAB). Cette disposition vise à éviter que les travailleur-es définitivement inaptes ne se retrouvent sans accompagnement.

**Attention** aux possibilités de [recours](#) qui peuvent être introduites et aux conséquences attachées à tenir compte durant le traitement de ce recours sur le trajet en cours.

## III. Plateforme TRIO

Afin de faciliter la concertation entre les différents médecins concernant l'état de santé d'un-e travailleur-se en incapacité de travail, la plateforme TRIO, gérée par l'INAMI, a été créée début 2025. Il s'agit d'un outil destiné à faciliter la concertation entre le CP-MT, le médecin traitant (avec l'accord du-de la travailleur-se) et le médecin-conseil de la mutuelle.

### Plus d'infos, consultez :

- le [webinaire du SPF Emploi sur le trajet de réintégration 3.0.](#)
- le [Site SPF Emploi](#) relative aux nouveautés concernant la réintégration 3.0.

## Synthèse sur le Trajet de réintégration 3.0 (TRI 3.0)

- **Avant l'incapacité** : Possibilité pour le·la travailleur·se de demander préventivement **un travail adapté**.
- **Durant l'incapacité** :
  - **Obligation de maintien de contact avec le·la travailleur·se (et de prévoir la procédure dans le RT)**.
  - **Estimation du potentiel de travail après 8 semaines d'incapacité**: une nouvelle notion « [potentiel de travail](#) » qui devient cardinale. Elle implique qu'après toute incapacité de travail d'un·e travailleur·se **d'au moins 8 semaines, l'employeur doit faire estimer le potentiel de travail** du·de la travailleur·se par le médecin du travail (ou son personnel infirmier).
  - **Trajet informel** : l'employeur pourra désormais demander une visite de pré-reprise du travail (*possibilité ouverte jusque-là uniquement au·à la travailleur·se*).
  - Nouveautés concernant **le trajet de réintégration formel** :
    - **L'employeur peut entamer un trajet de réintégration** :
      - **dès le début de l'incapacité** de travail **avec l'accord du·de la travailleur·se**,
      - **ou à partir de 8 semaines** d'incapacité de travail si le·la travailleur·se a un potentiel de travail (sans nécessairement l'accord de la personne en incapacité).
    - **ATTENTION ! Pour les employeurs comptant 20 travailleur·ses ou plus : le lancement du trajet de réintégration est obligatoire dans les 6 mois** de l'incapacité de travail si le·la travailleur·se a un **potentiel de travail**. Nb. Rendez-vous sur la FAQ reprise [sous ce lien](#) pour savoir **comment le seuil des 20 travailleur·ses ou plus est calculé**.
    - Les invitations du médecin du travail à l'évaluation de réintégration doivent être envoyées par courrier recommandé, et le médecin-conseil sera informé si le·la travailleur·se n'a pas accepté ces invitations (ce qui peut mener à une sanction dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité).
    - Le·la travailleur·se définitivement inapte au travail convenu est orienté vers les services régionaux pour l'emploi si aucun travail adapté ou autre n'est possible chez l'employeur.

Voici [un schéma du trajet de réintégration 3.0 \(TRI 3.0\)](#) publié par le SPF emploi ainsi qu'un [tableau comparatif](#) entre le trajet de réintégration 2.0 et le TRI 3.0.

## IV. Force majeure médicale : réduction du délai d'incapacité en vue d'introduire la demande d'examen

La reconnaissance d'une [force majeure médicale](#) est l'une des possibilités qui peuvent conduire à rompre un contrat de travail après avoir suivi une [procédure spécifique](#) qui aboutit **au constat de l'incapacité définitive** du·de la travailleur·se pour le travail convenu.

**Attention** à la possibilité du recours contre cette décision. Ne vous précipitez pas pour rompre le contrat avant que l'expiration du **délai de recours** ne soit écoulée (et de l'éventuelle décision en cas de recours de confirmer ou non la constatation d'incapacité définitive) ! Toute rupture avant l'échéance est irrégulière !

**Note** : même après le constat d'incapacité définitive, si la personne n'avait PAS demandé lors de l'examen que les conditions et modalités d'un travail autre ou adapté soient examinées, elle peut encore changer d'avis et le demander ; il faut tenir compte d'un délai !

Depuis le 1er janvier 2026, le **délai pour démarrer** cette procédure est **réduit**. Le délai pour introduire la procédure passe de 9 mois à **6 mois** d'« **incapacité ininterrompue** de travail », d'incapacité **totale**, avant que le CP-MT puisse être saisi. Selon la législation, le délai est interrompu si la personne reprend le travail plus de 14 jours. Le CP-MT rendra son avis sur l'examen des modalités de travail adapté et décidera si la personne est définitivement inapte. Les autres modalités subsistent. Pour rappel : il n'est pas possible de rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale lorsqu'un trajet de réintégration est en cours pour le·la travailleur·se concerné·e.

**Attention** ! la reconnaissance d'incapacité définitive dans le cadre d'une FMM est à différencier de celle qui peut être constatée dans le cadre d'un trajet de réintégration formel ! On ne peut pas mettre fin au contrat pour force majeure médicale avec la procédure de trajet de réintégration ! Vous trouverez les infos et un schéma en suivant les liens.

Ce nouveau délai de 6 mois est applicable dès le 1er janvier 2026.

Par ailleurs, le délai d'attente avant de pouvoir entamer une nouvelle procédure si la première n'aboutit pas est également ramené à 6 mois.

## V. Autres nouveautés concernant l'incapacité de travail des travailleur·ses

### A. Salaire garanti - Délai de rechute : de 14 jours à 8 semaines

On parle de **rechute** lorsque, après avoir repris normalement le travail, le·la travailleur·se retombe en incapacité de travail à la suite de la même maladie ou du même accident.

Depuis le 1er janvier 2026, le délai de rechute est prolongé. Le délai pour qu'on puisse parler d'une **rechute** était auparavant de 14 jours (civils). Il est désormais de **8 semaines (soit 56 jours calendriers)**.

Le délai est à prendre en compte à partir du lendemain du dernier jour d'incapacité de travail. Ce changement de délai s'applique pour les nouvelles incapacités de travail qui surviennent à partir du 1er janvier 2026.

#### Principe :

Si une personne - qui a été en incapacité de travail - a **repris** normalement le **travail** et **retombe** dans cette incapacité de travail (c'est-à-dire lorsqu'il y a une **rechute**), alors, en tant qu'employeur, vous n'êtes pas tenu de payer à nouveau la « rémunération garantie ». Et ce, à condition que cette retombée en incapacité (cette rechute), pour un motif identique, survienne dans les 8 semaines à partir de la fin d'une période qui donnait droit au salaire garanti.

Le **salaires garanti** est le maintien de la rémunération du·de la travailleur·se à charge de son employeur pendant une certaine période (en principe : 1 mois à partir d'un mois d'ancienneté dans l'entreprise / le calcul est différent pour les ouvrier·ières/employé·es). Lorsque la personne n'a plus droit au salaire garanti, elle peut en principe prétendre aux indemnités de la mutualité.

**Note :** Lorsque deux incapacités se succèdent directement, c'est-à-dire sans interruption, il ne sera question que d'une seule période d'incapacité.

### Points d'attention :

- Si la personne qui était en incapacité de travail reprend le travail durant **+ de 8 semaines**, sans nouvelle incapacité, une nouvelle période de salaire garanti complète démarre lorsqu'elle tombera en incapacité.
- Le salaire garanti sera à nouveau dû si la personne prouve au moyen d'un certificat médical que la nouvelle incapacité est engendrée par une cause étrangère à la première incapacité (à savoir une maladie différente ou un accident différent). On parle en effet de **rechute si** la nouvelle incapacité est la suite de la **même maladie ou du même accident**.
- Si un **solde** éventuel du salaire garanti **est** encore **à verser** (si la rechute intervient dans le délai de 8 semaines), vous devrez verser ce solde.

Des règles particulières existent par ailleurs à propos du solde de la rémunération garantie en cas de **tentative** de reprise, lorsqu'il y a **plus d'une** rechute, lors d'accident pendant **un exercice sportif** («compétition»), de faute grave. Elles ne sont pas développées ici. Si vous êtes confrontés à la situation, vous pouvez si besoin nous contacter.

**Vous pouvez également trouver de l'information sur les rechutes, le salaire garanti, etc., sur [cette page du SPF Emploi](#).**

## B. Incapacité durant un temps partiel médical : Neutralisation du salaire garanti

Par dérogation à ce qui est exposé juste avant, il existe des règles particulières en cas de rechute dans le cadre d'une **reprise partielle médicale (après une incapacité de travail)**. C'est-à-dire lorsque le·la travailleur·se ne reprend pas totalement le travail, ou le reprend de manière adaptée (à différencier du trajet de réintégration). La personne reprend partiellement le travail avec l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle.

### Avant :

Si le·la travailleur·se en reprise partielle retombait en incapacité après une période de 20 semaines, il retrouvait son droit au salaire garanti à charge de l'employeur. Dès que les 20 semaines étaient écoulées, les règles en matière de rémunération garantie étaient (de nouveau) applicables. Mais si le·la travailleur·se en reprise partielle retombait en incapacité totale avant l'écoulement du délai de 20 semaines, alors il·elle était (immédiatement) à charge de la mutuelle.

### Depuis le 1er janvier 2026 :

Cette limitation de 20 semaines est supprimée. Cela signifie que lorsqu'un·e travailleur·se était en incapacité de travail puis a repris partiellement et fait une rechute, alors l'employeur n'est dans ce cas pas tenu à verser à nouveau un salaire garanti.

Cette règle s'applique **pendant toute la période de reprise partielle**, en cas d'incapacité totale, en tant qu'employeur, vous ne devrez pas payer de salaire garanti (le·la travailleur·se sera directement indemnisé·e par la mutuelle).

**Note** : Cela concerne les accidents et maladies de la vie privée. Les accidents du travail (ou sur le chemin du travail) et maladies professionnelles ne sont pas visés par cette règle. La reprise partielle doit avoir été autorisée par la mutuelle.

Cela s'applique aux incapacités de travail survenant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### C. Dispense de remise d'un certificat médical : limitation

Préalable : en cas d'incapacité de travail, un·e travailleur·se doit fournir à son employeur un [certificat médical](#) (CM) selon ce qui est prévu dans le RT ou éventuellement dans une CCT.

Depuis fin 2022, les travailleur·ses en incapacité de travail n'étaient plus tenu·es de justifier leur absence pour un jour seulement au moyen d'un certificat et ce, à concurrence de trois fois par an au maximum.

Depuis le 1er janvier 2026, cette **possibilité d'être dispensé de présenter un certificat** en cas d'absence est réduite. Le travailleur n'en aura la possibilité que **2 fois au maximum par an**.

*Rappel : Cette dispense s'applique à une incapacité d'un jour ou au premier jour d'une période d'incapacité plus longue.*

- **Si l'ASBL compte - de 50 travailleur·ses** : elle peut déroger à cette exception s'il est expressément spécifié dans un RT ou une CCT d'entreprise. C'est-à-dire que vous pouvez prévoir dans le RT ou une CCT que le personnel doit continuer de remettre un certificat médical y compris le premier jour de maladie (une décision de CA ne suffit pas).
- **Si l'ASBL compte + de 50 travailleur·euse·s** : elle est obligée de tenir compte de ces 2 jours de dérogation de ne pas présenter un certificat.

### D. Structures de + de 50 travailleur·ses ?

#### Attention : Nouvelle cotisation de solidarité concernant les incapacités de travail

A partir du 1er janvier 2026, une **nouvelle cotisation trimestrielle** s'appliquera pour certains employeurs. Vous ne serez concerné que si vous employez **au moins 50 travailleur·ses**. Elle remplace l'ancienne cotisation de responsabilisation.

Si vous avez des membres du personnel en **maladie/incapacité de longue durée**, vous devrez verser **une cotisation de solidarité**. Il s'agit d'une cotisation trimestrielle calculée par l'ONSS et perçue par le biais d'un avis de débit en même temps que les cotisations du troisième trimestre suivant le trimestre au cours duquel l'incapacité de travail primaire a débuté. Cette cotisation, **à charge de l'employeur**, est égale à un montant de **30% de l'indemnité d'incapacité primaire** perçue (de la mutuelle) par la personne en incapacité pour **les 2 mois** qui suivent le premier mois de maladie/d'incapacité. C'est-à-dire que le 1er mois d'absence, vous payerez le salaire garanti au·à la travailleur·se, et les deux mois qui suivent, 30% de l'indemnité d'incapacité à l'ONSS.

L'indemnité est à payer pour les travailleur·ses âgé·es entre 18 et 54 ans. Certaines autres catégories de personnel ne sont pas concernées :

- Intérimaires
- étudiant·es,
- flexi-jobs,
- dans certaines conditions lors d'une reprise partielle du travail
- etc.

Cette mesure s'applique aux incapacités prenant cours à partir du 1er janvier 2026.

L'ACC au travers de la CESSOC et de l'UNISOC reste mobilisée contre cette mesure, et appuie pour l'introduction d'une exception en faveur du secteur non-marchand. Plus de détails et d'infos sur le site de [l'UNISOC](#).

## E. Divers dispositions : sanctions, CPPT, ...

- La loi du 19 décembre 2025 refaçonne également des **règles plus strictes** en matière de **droit pénal social**. Sans approfondir, sachez par exemple que les **amendes** sont revues à la hausse (25 %). En cas de cause portée devant un tribunal, les juges seront obligées de tenir compte des facteurs aggravants dans certaines situations (les plus graves).
- Si vous avez un CC qui compte un grand nombre de salarié·es : Si un **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** est institué dans votre CC, les missions de cet organe de concertation social sont légèrement étendues. Il peut donner des avis à propos des **régimes de travail flexibles** applicables au sein de l'entreprise.

## VI. Impact de ces changements sur le règlement de travail

Certaines des nouveautés reprises ci-dessus impliquent des modifications de votre règlement de travail (RT).

### Modification obligatoire du RT

On l'a vu, il est expressément prévu que **la procédure en vue de maintenir le contact avec les travailleur·ses en incapacité de travail doit être reprise dans le RT.**

Cette procédure doit prévoir au moins ce qui suit :

1. Par qui le·la travailleur·se en incapacité de travail sera contacté ;
2. La fréquence des contacts.

### Points d'attention à d'autres mentions de votre RT

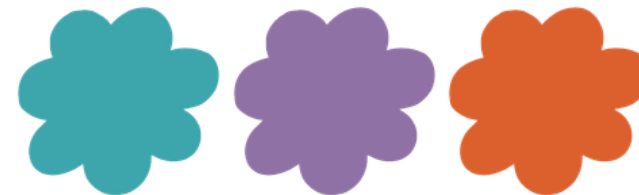
Outre cette modification qui est obligatoire, nous vous invitons à vérifier si, au vu du contenu de votre RT, d'autres modifications doivent être effe-

-ctuéés afin que votre RT soit à jour avec les différentes nouveautés reprises ci-dessus. En fonction de ce que contient votre RT, vous pourriez éventuellement être amené à y modifier :

- Le nombre de jours d'absences pour incapacité de travail qui ne nécessitent pas de certificat médical : passage de 3 jours à 2 jours ;
- Le délai de rechute : passage de 14 jours à 8 semaines ;
- La réduction du délai pour démarrer la procédure pour rupture pour force majeure médicale : de 9 mois à 6 mois ;
- Éventuellement, insérer la procédure préventive de demande d'adaptation du travail ;
- Éventuellement, mettre à jour la procédure de réintégration (si vous la prévoyez dans votre RT) :
  - Trajet informel : (voir ci-dessus)
  - Trajet formel : (voir ci-dessus)

Nous vous invitons à vérifier les adaptations nécessaires, au cas par cas, en tenant en compte des spécificités propres à votre RT. En effet, selon le niveau de précision de votre RT, il est possible que des dispositions de votre RT que nous ne listons pas ici méritent également d'être modifiées. Par prudence, nous vous invitons à vérifier l'ensemble de votre RT au regard des nouveautés indiquées dans ce dossier.

La CESSoc prévoit de mettre à jour son modèle de RT et son mode d'emploi pour **fin mars 2026**.



## 2 ÉCHÉANCIERS DES OBLIGATIONS ANNUELLES : LA CESSOC ET CELUI DE LA DIRECTION DES CC

Pour vous aider dans votre travail et votre planification, vous pouvez retrouver deux nouveaux outils, qui se veulent complémentaires.

La **CESSOC** a réalisé un échéancier des obligations annuelles. Cet échéancier est divisé en plusieurs fichiers : mensuel, trimestriel, annuel, divers, par nombre de travailleurs. Ils sont assez encyclopédiques et listent des rappels de nombreuses échéances en matière RH, fiscal, de subventions et aides à l'emploi. Vous pouvez les retrouver sur leur site au sein de la rubrique [Documentation juridique](#). Une connexion est nécessaire.

La **Direction des Centres culturels** a publié une nouvelle page sur son site : [Calendrier des échéances administratives](#). Cette page et ses fichiers annexes reprennent les obligations liées aux échéances relatives au Décret CC et au Décret de l'Emploi Socioculturel.

L'ACC travaille sur un outil complémentaire qui vous sera transmis dès qu'il sera prêt.

## BRUXEO : WEBINAIRE AIDES À L'EMPLOI ET À LA FORMATION EN RBC ET SÉMINAIRE MARCHÉS PUBLICS

Bruxeo organise un webinaire en ligne pour présenter [les aides à l'emploi et à la formation à destination des entreprises à profit social en Région de Bruxelles-Capitale](#). Ce webinaire aura lieu le 19 mars prochain de 10 à 12 heures. Il est gratuit sur inscription. Plus d'infos sur le lien ci-avant.

Bruxeo organise également un [séminaire relatif aux Marchés publics](#). Ce séminaire aura lieu le mardi 31 mars prochain de 9h30 à 12h30. Ce séminaire est gratuit sur inscription. Il est porté par l'équipe juridique de Bruxeo. Il donne l'occasion de pouvoir échanger sur le cadre pratique pour les ASBL. Plus d'info sur le lien ci-avant.

## BRUXEO : FICHES THÉMATIQUES

Bruxeo a récemment annoncé avoir publié une fiche thématique reprenant les [obligations de l'employeur en cas d'accident du travail](#). Cela peut être l'occasion de vous rafraîchir la mémoire, et ce, même si votre Centre culturel n'est pas à Bruxelles. D'autres fiches sont accessibles sur leur site.

## DÉFINANCEMENT DE SOCIALWARE ET CONSÉQUENCES

Depuis 2007, SocialWare gérait en Benelux le programme de dons de matériel informatique et de licences logicielles pour les associations et fondations, en partenariat avec TechSoup, l'ONG américaine qui négociait avec les géants des logiciels. En raison du contexte économique, TechSoup ne travaille plus avec SocialWare depuis le 15 juin 2025. Certaines offres de licences cloud gratuites (par ex. Microsoft 365 Business Premium ou Office 365 E1) ne sont, par ailleurs, plus disponibles en donation pour les associations depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025.



## Quelles conséquences pour les asbl :

- Les demandes de logiciels et de licences devront désormais passer directement par TechSoup (certaines gratuites, d'autres à tarif préférentiel), par exemple. Aucune action immédiate n'est requise : les comptes existants seront transférés, la plateforme reste la même, seul l'URL change. Vous devez cependant vous préparer à l'évolution des offres Microsoft, qui aura un impact sur vos abonnements et votre budget à moyen terme.
- Numee asbl (une jeune association de l'économie sociale (basée à Bruxelles), avec **une expertise cumulée de 25 ans** dans l'accompagnement associatif et numérique) propose, **en parallèle de TechSoup**, un programme alternatif basé, notamment sur **un abonnement annuel** donnant accès à des **services informatiques à tarifs réduits (logiciels, matériel, conseil)**.

## LA GOUVERNANCE DES ORGANISATIONS À PROFIT SOCIAL : LIGNES DIRECTRICES

En 2010, la Fondation Roi Baudouin a lancé une première série de recommandations, destinées à servir de fil conducteur pour renforcer la « bonne gouvernance » au sein des organisations à profit social. Ces recommandations pouvaient être appliquées de manière flexible et adaptées au contexte propre à chaque organisation. Elles étaient complétées par des lignes directrices concrètes et des points d'attention pratiques qui correspondaient à la réalité quotidienne des administrateur·trice·s. Les recommandations ont été actualisées en 2025 et mises en conformité avec le [Code des Sociétés et des Associations \(CSA\)](#), dans une nouvelle publication qui détaille neuf recommandations pour une gouvernance efficace. Vous pouvez [la télécharger gratuitement](#).

## COMPETENCIA : LANCEMENT DE NOUVEAUX OUTILS VIA UNE SÉRIE DE VIDÉOS EXPLICATIVES

Competencia développe différents outils relatifs à la gestion des compétences pour les organisations du secteur non marchand, dont une série de vidéos explicatives. Découvrez les ici :

- [“C'est quoi la gestion des compétences ?”](#)
- [Des recrutements « axés compétences »](#)
- [« C'est quoi un plan de formation ? »](#)

Et rendez-vous sur le [site de Competentia](#) pour prendre connaissance de l'ensemble de leurs services et outils.

## CONTRÔLE APE : NOTE DE LA CESSOC ACTUALISÉE

La note préparée par la CESSOC en vue de vous aider à vous préparer en cas de contrôle APE a été mise à jour. Vous retrouverez la dernière version [ici](#). Par ailleurs, on nous rapporte que certains CC (qui bénéficient d'une subvention Maribel) ont dû également présenter les documents relatifs au contrôle annuel Maribel. N'hésitez pas à nous signaler tout contrôle de votre CC.

