



SOMMAIRE

ACTUS

- Justification via le SICE 1
- IPM : déclaration 2
- Frais de bureau 2
- TARA : subvention 2026 et quotas 2027 2
- E-greffe : formalités en ligne 2
- Heures supplémentaires volontaires 3
- Flexi-jobs 4
- Nouveau délai de préavis 5
- Travail étudiant : âge plancher à 15 ans pour les travaux légers 5
- Congé pour aidants proches 6
- Repos de maternité : Volontariat et exercice de certaines activités 7
- E-box entreprise 7
- Prévision des indexations de salaire 7

DOSSIER

- Nouvelles législations en matière de droit du travail 8

FAQ

- CSA : quels sont les 'nouveaux' critères de tailles des ASBL ? 11

RESSOURCES

- Contrôles APE 13
- Marchés Publics (MP) 13
- Fonds 4S : Action et outils de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) 13
- Bien-être au travail 14
- "L'IA et le marché du travail" 14



JUSTIFICATION DE LA SUBVENTION EMPLOI 2025 VIA LE SICE

Comme chaque année, en votre qualité d'opérateur émergeant au Décret Emploi Socioculturel (DESC), vous devez réaliser la justification de la subvention emploi que vous avez perçue en 2025, via l'application SICE. Il est possible de procéder à la justification depuis le 10 août. La justification doit être réalisée pour le 15 novembre 2026 au plus tard (obligation décréte).

La Direction de l'Emploi Non-Marchand (DENM) a adressé un courrier aux opérateurs concernés. Elle attire l'attention sur deux nouveautés :

- Dorénavant, lorsque vous accédez à l'onglet des données financières **un seul champ apparaîtra** : le « **Régime de travail hebdomadaire en moyenne annuelle** » qui conditionne l'apparition de toutes les variables relatives aux données financières pour la justification du contrat. La donnée « Régime de travail hebdomadaire selon occupation annuelle » est, quant à elle, supprimée.
- Une **nouvelle variable** a été ajoutée dans la liste des dépenses admissibles « **Pécule de vacances reporté** ». Le montant à encoder correspond à l'indemnité payée en fin d'année dans l'hypothèse où un-e travailleur-se n'a pas pu prendre tous ses jours de congé.

Aide à l'encodage :

N'hésitez pas également à consulter régulièrement [la page d'accueil dédiée à l'application SICE](#). Les différentes actualités concernant l'encodage y sont reprises. Vous y retrouverez notamment [le guide de l'utilisateur](#) et [la FAQ](#) ainsi qu'une présentation [Power point](#) des séances d'info.

Vous disposez également [d'une page d'aide](#) en ligne et pouvez également contacter le [Helpdesk de la DENM](#), si nécessaire.

Des ateliers d'encodage seront proposés en octobre. **Attention** : les places sont limitées, l'inscription est obligatoire et se fait exclusivement via ce [formulaire](#).

IMPÔT DES PERSONNES MORALES (IPM)

Introduction de la déclaration pour le 30 septembre 2026

Pour rappel : vous devez introduire votre déclaration d'impôt pour votre ASBL, même si celle-ci n'a aucun revenu imposable. Il s'agit de la déclaration à **l'impôt des personnes morales (IPM) sur les revenus 2025 (exercice d'imposition 2026)**.

Principe général : normalement, la date limite d'introduction de la déclaration est légalement fixée **au dernier jour du 7e mois** qui suit celui de la **clôture de l'exercice comptable**.

Exception : Au regard des instructions du SPF Finances, pour les **dates de bilan du 31 décembre 2025** (au 28 février 2026), le délai pour effectuer cette déclaration est **fixé** – par exception - **au 30 septembre 2026**.

La déclaration se fait en ligne via [Biztax](#) (vous retrouverez désormais également l'accès vers Biztax sur le portail [MyMinfin](#)).

Pour plus d'information, vous pouvez consulter cette [FAQ du SPF Finance](#) concernant l'IPM, [cette page](#) relative à l'utilisation de Biztax et cette [explication sur la déclaration à l'IPM](#).

N'hésitez pas à contacter votre comptable pour vous faire accompagner dans cette démarche.

FRAIS DE BUREAU

Le montant maximum de l'indemnité forfaitaire des « frais de bureau » (ou frais de télétravail) a été indexé et est porté à **164,21 € par mois à partir du 1er septembre 2026** (contre 160,99 € applicable du 1^{er} mars 2026 au 31 août 2026).

Cette indemnité forfaitaire de bureau peut être octroyée par l'employeur aux travailleur·ses qui effectuent du **télétravail régulièrement** et **structurellement** pour couvrir leurs frais de bureau.

Vous retrouverez plus d'informations sur les conditions applicables à cette indemnité dans cette [circulaire du SPF Finances](#).

TARA : SUBVENTIONS À LA DIFFUSION

La **date limite d'introduction des demandes de subvention** pour les représentations et monstractions prévues en 2026 ainsi que les demandes de quotas de diffusion scolaire et/ou tout public pour 2027 est fixée **au 30 septembre 2026**. Les demandes doivent être introduites avant cette date sur [la plateforme Tara](#). Pour plus d'information, cliquez sur ce [lien](#).

E-GREFFE : FORMALITÉS EN LIGNE

Depuis le 23 juin 2026, toute une série de **démarches** liées au cycle de vie des entreprises, dont les ASBL, comme les changements de nom et **les modifications de mandats (cessations et nominations** des administrateur·rices, délégué·es à la gestion journalière, représentant·e permanent, personnes chargées de la représentation générale, etc.), peut désormais être accomplie en ligne via [JustAct](#). Vous pouvez désormais effectuer, par voie numérique, toute une série de modifications qui jusque-là devaient être faites par un dépôt ou un envoi papier (les formulaires I et II) au greffe du Tribunal d'entreprises compétent :

- Des **modifications statutaires** et **non statutaires** ;
- La **dissolution**.

Nous attirons votre attention sur les points suivants :

- Le paiement des frais est toujours requis. Il s'effectue électroniquement via le module Worldline dans JustAct.

- Concernant la vérification des interdictions de gérer : En cas de dépôt en ligne, l'ASBL ne doit plus joindre de déclaration sur l'honneur. En cas de dépôt papier, par contre, la déclaration sur l'honneur doit toujours être jointe.
- Effectuer vos démarches en ligne via JustAct ne vous exempte **pas** de la tenue et de la mise à jour de votre [Registre UBO](#).
- Cette nouvelle plateforme n'a pas d'incidence sur le dépôt de vos comptes annuels.

Pour plus d'informations, vous trouverez un [article](#) de la CESSOC sur le sujet (une connexion est requise) ainsi qu'une [FAQ](#) du SPF Justice. Par ailleurs, à la suite d'une demande de l'UNISOC, un [guide d'utilisation](#) est disponible depuis la mi-août.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Le nouveau régime est entré en vigueur le 1er avril 2026.

[La loi du 18 mai 2026 portant des modifications de la réglementation concernant les heures supplémentaires volontaires et au Code pénal social](#), publiée le 1^{er} juin 2026, introduit un nouveau régime unique structurel d'heures supplémentaires volontaires avec effet rétroactif à partir du 1^{er} avril 2026. Cette mesure s'inscrit ainsi dans la continuité de la prolongation de la mesure des 120 heures de relance (brut = net), qui pouvaient être utilisées jusqu'au 31 mars 2026.

On parle bien du régime des heures supplémentaires volontaires, **à différencier des heures supplémentaires classiques.**

Ce nouveau régime structurel d'heures supplémentaires, étendu à tous les secteurs, prévoit que :

- 360 heures supplémentaires volontaires par année civile pourront être prestées, **sans motif ni repos compensatoire. Elles doivent être payées et ne peuvent pas être récupérées.**
- Ces heures ne seront pas prises en compte dans la limite interne de la durée du travail (le plafond des 143 heures). Mais attention à respecter certains plafonds limites (11h/jour et 48h/semaine - plafond européen - voir ci-après).
- Les heures de relance prestées au premier trimestre 2026 seront comptabilisées dans le total des 360 heures supplémentaires volontaires pour 2026.
- Pour **240** de ces 360 heures supplémentaires volontaires, **aucun sursalaire** ne sera dû. Un salaire normal est uniquement dû.
- 240 de ces heures sont exonérées tant des cotisations de sécurité sociale que du précompte professionnel. Les heures supplémentaires volontaires pour lesquelles un sursalaire est versé (c'est-à-dire les 120 heures restantes) sont exonérées des cotisations de sécurité sociale, mais pas du précompte professionnel.
- **L'accord** du/de la travailleur·euse **doit être constaté** de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d'un an.
- En outre, sauf résiliation et disposition contraire dans la convention, cet accord sera prolongé tacitement pour une nouvelle période d'un an.

- L'accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties, **moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois qui prend cours le jour suivant le préavis.**
- L'employeur ne peut pas obliger le·la travailleur·euse à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus.
- Désormais, les travailleur·euses à **temps partiel** pourront effectuer des heures supplémentaires volontaires selon les conditions suivantes : uniquement dans le cadre **d'un surcroît temporaire** de travail **ET** s'ils·elles travaillent déjà **à temps partiel depuis au moins trois ans.**
- Ces conditions supplémentaires ne s'appliquent toutefois pas aux travailleur·euses à temps partiel qui, au 1^{er} juin 2026, sont liées par un accord avec leur employeur les autorisant à effectuer des heures supplémentaires volontaires (classiques ou de relance - accord pour une période se terminant potentiellement après cette date).
- Les travailleur·euses bénéficiant d'une réduction de la prestation de travail dans le cadre d'une interruption de carrière (crédit-temps...) ne peuvent **pas** effectuer d'heures supplémentaires volontaires.

Enfin, les accords donnés par le·la travailleur·euse avant le 1^{er} avril 2026 pour effectuer des heures supplémentaires volontaires pour une période se terminant après cette date resteront valables jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

Ensuite, un nouvel accord devra être conclu selon les nouvelles règles en vigueur.

Attention, comme l'indique l'[ONSS](#), un plafond européen doit être appliqué qui limite la durée du temps de travail. Elle est limitée à **48 heures par semaine, en ce compris le travail supplémentaire**, par période de 4 mois, sur une période de référence de 4 mois maximum. Ce qui revient environ à un plafond de 174 heures (arrondi vers le haut) par 4 mois continus. Ce plafond européen est absolu. **Il ne peut jamais être presté plus de 174 heures supplémentaires par trimestre.**

L'Unisoc vous propose un webinaire consacré aux **heures supplémentaires**, avec un focus sur les heures supplémentaires dites 'volontaires'. Le webinaire aura lieu le **5 octobre 2026 de 10h à 12h via Teams**. À la suite de la présentation, une séance questions-réponses sera prévue. Vous pouvez vous inscrire **jusqu'au jeudi 1 octobre 2026 – 12h**. Pour [plus d'information et vous inscrire, cliquez sur ce lien](#).

FLEXI-JOBS : ÉLARGISSEMENT

Depuis ce 1^{er} juillet 2026, des nouveautés sont applicables aux flexi-jobs. La principale concerne l'**élargissement du champ d'application à tous les secteurs**.

Ces nouveautés ont été introduites par la [loi du 28 juin 2026 portant diverses dispositions concernant les flexi-jobs](#).

Élargissement à tous les secteurs et possibilité d'opt-out

Depuis ce 1^{er} juillet 2026, **tous les secteurs** peuvent appliquer le régime de flexi-job.

Les partenaires sociaux peuvent toutefois prévoir d'exclure totalement ou partiellement la possibilité de conclure des flexi-jobs au niveau de leur secteur (possibilité d'opt-out par secteur).

Dans le secteur de la CP329.02, les partenaires sociaux ne se sont pas encore rencontrés sur cette question.

Conditions et modalités modifiées

Pour rappel, un ensemble de **conditions et de modalités** sont applicables pour pouvoir appliquer le régime de flexi-jobs. Certaines conditions et modalités ont été modifiées par cette même loi :

- **Les modalités qui encadrent le flexi-salaire ont été légèrement modifiées :**

Le salaire de base ne peut excéder 150 % du salaire minimum. Désormais, les indemnités, primes et avantages **accordés en vertu de dispositions légales ou réglementaires ou de CCT** (par exemple : sursalaire, prime pour travail de nuit ou travail les jours fériés...) ne sont plus pris en compte dans **le calcul de ce plafond**.

Par conséquent, les indemnités, primes et avantages mentionnés ci-dessus peuvent être accordés au flexi-jobber en plus du salaire de base, **sans** être soumis à la limitation précitée.

La limitation de 150 % s'applique donc désormais sur la rémunération de base qui fait partie du flexi-salaire. Par contre, les indemnités, primes et avantages **accordés individuellement** en plus du salaire de base **restent soumis à cette limitation**.

- **Conditions d'accès plus souples :**

- Pour les flexi-jobbers **pensionnés**, la condition d'accès est assouplie :
 - Avant le 1^{er} juillet 2026 : il fallait être pensionné **au trimestre de référence T-2** pour pouvoir prester comme flexi-jobber.
 - Désormais : Étant donné que la vérification du statut de pensionné s'effectue via le Cadastre des pensions, le trimestre de référence mentionné est **désormais le trimestre T** au lieu du trimestre T-2.

Attention : Selon l'ONSS, un travailleur qui est pensionné dans le trimestre T ne peut pas être occupé comme travailleur flexi-job chez le même employeur dans le trimestre T. Par contre, c'est autorisé dans le trimestre T+1.

- Les **règles d'accès** sont également assouplies pour les travailleur-euses intérimaires et les flexi-jobbers dans des entreprises « affiliées ». Nous ne développons pas ces deux nouveautés dans cet article.

Les autres conditions et modalités applicables aux flexi-jobs restent inchangées. Vous retrouverez celles-ci sur le [site du SPF Emploi](#).

Par ailleurs, restent toujours **exclues du régime des flexi-jobs** : Les **fonctions artistiques, artistiques-techniques et de soutien artistique**^[1].

En la matière, pour effectuer des contrôles, l'ONSS a accès aux banques de données des travailleur·euses des arts.

Si vous le souhaitez, vous retrouverez sous [ce lien](#) les instructions ONSS (cette page reprend toutes les instructions intermédiaires du 2e trimestre 2026, n'hésitez donc pas à vous aider du sommaire). Et [ici](#) le dossier que nous avons rédigé en 2024 sur les flexi-jobs (voir pages 6 à 14 – une connexion au site de l'ACC est requise). Les autres conditions restent d'application (avec un plafond actualisé).

Nb. Avec les nouveautés évoquées, il n'est dès lors plus requis de justifier l'organisation d'un évènement et du lien direct avec cet évènement afin de pouvoir valablement conclure un contrat flexi-job au sein de notre secteur.

Pensez également à effectuer **la nouvelle déclaration mensuelle** (depuis 2025) via le site [Flexi at work](#) (e-GOV 3.0).

NOUVEAU DÉLAI DE PRÉAVIS

• Moins de 6 mois d'ancienneté :

La loi du [3 juin 2026, modifiant l'article 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, concernant les délais de préavis lorsque le·la travailleur·euse compte moins de six mois d'ancienneté](#), réduit le

délai de préavis à respecter tant en cas de **licenciement**, que de **démission**, que de **contre-préavis** d'un·e travailleur·euse **dont le contrat de travail a débuté depuis le 1er août 2026**.

Concrètement, **la durée de préavis sera d'1 semaine** lorsque ce·cette travailleur·euse compte **moins de 6 mois d'ancienneté**. Pour les contrats débutant à cette date, tant les travailleur·euses que les employeurs pourront mettre fin à un contrat de travail au cours de cette période de 6 mois moyennant un préavis d'une semaine seulement. Bien que la loi ne réintroduise pas le terme « période d'essai », la réduction de la durée du préavis s'en rapproche.

Si l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1er août 2026, les délais de préavis en vigueur actuellement pour une ancienneté de moins de 6 mois **ne seront pas modifiés et resteront d'application**.

• Plafonnement du délai de préavis :

En cas de **licenciement**, un plafonnement de la durée de préavis est instauré concernant **les contrats exécutés à partir du 1er juin 2026**. Un plafond de 52 semaines est applicable en cas de rupture du contrat par l'employeur. Cela concernera le personnel qui aura, à minima, une **ancienneté de 17 ans**.

Concernant les contrats qui ont pris cours avant le 1er juin 2026, ce sont toujours les (anciennes) règles qui s'appliquent.

TRAVAIL ÉTUDIANT : ÂGE PLANCHER À 15 ANS

En décembre 2025, le législateur a adopté un [nouvel article de loi](#) permettant à des **mineur·es de 15 ans** qui sont encore soumis·es à l'obligation scolaire à temps plein de conclure un contrat d'occupation étudiant pour des « **travaux légers** ». Désormais, un [arrêté royal](#) détermine la notion de **travaux légers**.

Notion de travaux légers

Par **travaux légers**, il faut entendre des travaux non industriels de nature légère. Sont visées les activités suivantes qui **ne requièrent pas de formation spécifique** et qui **ne sont pas effectuées avec ou sur des équipements de travail mécaniques**, et notamment :

- Aide à l'accueil et préposé au vestiaire ;
- Activités logistiques (la réception, le stockage, le pesage, le conditionnement, etc) ;
- Tâches légères de nettoyage (avec une faible charge physique, qui nécessitent peu de force et sont de courte durée : dépoussiérer, faire la vaisselle, etc.) ;
- (...)

Les activités mentionnées ci-dessus ne peuvent être susceptibles de porter préjudice à la sécurité, à la santé ou au développement des mineur·es de 15 ans. De plus, ces activités ne peuvent entraver leur assiduité scolaire, leur participation à des programmes d'orientation ou de formation pro-

^[1] Telles que déterminées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts.

-fessionnelle, ni leurs possibilités de bénéficier pleinement de l'enseignement dispensé.

Conditions de travail à respecter

Lorsqu'un travail est effectué par un·e mineur·e âgé·e de **15 ans** ET qui est encore soumis·e à l'obligation scolaire à temps plein, les **conditions de travail** et d'emploi suivantes doivent être également respectées :

- Le **temps de travail** est limité à :
 - **2 heures par jour d'enseignement** et à **12 heures par semaine** pour les travaux effectués durant la **période scolaire** et **en dehors des heures d'enseignement scolaire**; en aucun cas, le temps journalier de travail ne peut excéder 8 heures.
 - Durant une période **d'inactivité scolaire d'une semaine au moins**, il est permis de travailler **8 h/jour** et **40h/semaine**.
 - Lorsque le·la mineur·e concerné·e est employé·e par plusieurs employeurs, les jours et les heures de travail effectués sont additionnés ;
- Il est **interdit** de faire effectuer **des heures supplémentaires** ;
- Il est interdit de faire effectuer **un travail entre 20 heures et 6 heures** ;
- Le mineur concerné ne peut pas travailler sans interruption pendant plus de 4h30. Lorsque le temps de travail par jour excède **4h30**, il est accordé une **demi-heure de repos**. Si ce temps excède **6h**, le repos est **d'1 heure**, une demi-heure devant être prise en une fois ;

- L'**intervalle** entre la fin et la reprise du travail doit comporter au minimum **14 heures consécutives de repos** ;
- Il est **interdit** de laisser travailler le mineur concerné les **dimanches** ou les **jours fériés** ;
- Outre le repos du dimanche, le mineur concerné doit se voir octroyer **un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche**.

Ces conditions supplémentaires ne s'appliquent pas dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant si le jeune est âgé de 16 ans ou plus (ou pour un jeune de 15 ans soumis uniquement à **l'obligation scolaire à temps partiel**, et donc à condition qu'il ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein).

Néanmoins, pour les jeunes de moins de 18 ans (et qui ne sont pas visés ci-avant), des conditions de travail particulières s'appliquent également. N'hésitez pas à revenir vers nous pour toutes questions à ce sujet.

Pour plus d'infos, voir sur le site du SPF Emploi notamment sur les pages consacrées : au [contrat d'occupation étudiant](#), la page consacrée à [la réglementation du travail des enfants](#) et la page ["jeunes au travail"](#) relative au bien-être.

CONGÉ POUR AIDANTS PROCHES : ALLONGEMENT ET FLEXIBILISATION

Une personne reconnue comme aidant proche d'une autre personne (en situation de dépendance) a la faculté de demander [un congé](#)

[d'aidant proche](#).

Si cette personne est bien reconnue comme telle, et après avertissement de son employeur, elle a le droit de prendre ce congé thématique et peut bénéficier :

- soit d'une suspension complète de l'exécution de son contrat de travail ;
- soit d'une réduction de ses prestations de travail.

La reconnaissance passe par la mutuelle ; **depuis le 1er juillet 2026, la durée de reconnaissance est portée de 1 à 2 ans** (attention, c'est bien la reconnaissance par la mutuelle de la qualité «d'aidant proche» qui est portée à 2 ans. Il ne s'agit donc pas ici de la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail). L'aidant proche a droit à des indemnités de l'ONEM. Pour les demandes introduites à partir du 1er juillet 2026, des modifications s'appliquent à ce congé.

1. Il est allongé

En cas de **suspension complète** de l'exécution du contrat de travail : la durée du droit au congé pour aidant proche passe de 3 mois à **6 mois**.

En cas de **réduction des prestations de travail** : il passe de 6 mois de réduction de carrière (de moitié ou d'1/5^{ème}), à :

- **12 mois en cas de réduction de carrière de moitié**

OU

- **30 mois de réduction de carrière d'1/5^{ème} par personne nécessitant une aide.**

2. Il est possible de le flexibiliser davantage.

Il pourra être pris pendant une période plus courte, moyennant l'accord de l'employeur, et être divisé.

De plus, une protection particulière contre le licenciement est d'application.

Plus d'infos sur les changements sur [cette actualité du SPF Emploi](#).

REPOS DE MATERNITÉ

Depuis le 1er avril 2026, les femmes en congé maternité peuvent effectuer une activité de bénévolat, sans perdre l'indemnité liée au congé maternité. De même, elles peuvent continuer l'exercice de certains mandats politiques, liés notamment à la commune ou la province.

Les activités sont autorisées pour autant qu'elles se déroulent, à la fois, en dehors du repos prénatal, et à la fois, en dehors, des 2 premières semaines suivant l'accouchement.

La personne doit avertir sa mutuelle et remettre une pièce justificative.

Pour plus d'infos, vous pouvez vous rendre sur cet article de [l'UNISOC](#).

E-BOX ENTERPRISE

Désormais, les nouveaux documents du SPF Finances sont directement disponibles dans votre eBox Entreprise depuis le 1er avril 2026.

Alors qu'auparavant vous receviez souvent un message avec un lien vers un document sur la plateforme sécurisée MyMinfin, le document est maintenant disponible immédiatement dans votre eBox.

Veuillez noter que :

- Les messages ne sont **visibles que pendant une durée limitée (dans ce cas-ci : 1 an)** ;
- **Tous les messages ainsi que votre dossier complet restent toutefois toujours accessibles** via [MyMinfin](#). Selon le SPF, « prenez-en compte » alors que les accès à MyMinfin et à My eBox sont indépendants.

INDEXATION DES SALAIRES

En raison de la poursuite de l'inflation, le [Bureau fédéral du Plan](#) a revu ses prévisions d'indexation. L'indice pivot devrait être dépassé en décembre 2026 et en juillet 2027, ce qui entraînerait **une nouvelle indexation des rémunérations du secteur en février 2027 et une autre en septembre 2027**.

Ces prévisions sont mises à jour mensuellement et sont susceptibles d'évoluer.

Dates à retenir

- **Impôt des personnes morales (IPM) :** Introduction de la déclaration **pour le 30 septembre 2026**.
- **Plateforme TARA :** introduction des demandes de subvention 2026 et des quotas 2027 **avant le 30 septembre 2026**.
- Inscription au **webinaire UNISOC** sur les heures supplémentaires **jusqu'au 1er octobre 2026 à 12h**.
- **SICE :** justification de la subvention emploi 2025 **avant le 15 novembre 2026**.

PLUSIEURS POINTS DE RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL DEPUIS LE 1^{ER} JUIN 2026

La loi du 18 mai 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail, publiée le 1^{er} juin 2026, contient des mesures en droit du travail. Ces mesures concernent notamment :

1. l'assouplissement du contenu et de la modification des règlements de travail ;
2. l'abaissement de la durée minimale des contrats à temps partiel de **1/3 à 1/10** d'un temps plein ;
3. la réforme du travail de nuit, avec une définition spécifique (23h-6h) pour la distribution, les secteurs connexes et le commerce électronique, ainsi qu'un régime transitoire distinguant anciens et nouveaux travailleurs ;
4. le plafonnement à **52 semaines** du préavis des travailleurs engagés à partir du 1^{er} juin 2026 et atteignant au moins 17 ans d'ancienneté (voir ci-avant).

I . L'indication des horaires de travail dans le règlement de travail (RT)

A. Mentions des horaires dans le RT

L'obligation générale d'inclure les horaires de travail à temps plein applicables dans le RT est assouplie et remplacée par l'insertion dans le RT d'un « cadre de la durée normale de travail ». Ce cadre doit reprendre :

- les **jours** de la semaine **pendant lesquels des prestations** de travail **peuvent être fixées** ;
- la **plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées** ;
- la **durée** de travail **journalière minimale ET maximale** ;
- la **durée normale et maximale** du travail **hebdomadaire**.

Ce cadre fixe les limites **à l'intérieur desquelles les horaires concrets pourront se situer**. Autrement dit, il devient possible de prévoir un cadre suffisamment large sans devoir inscrire chaque horaire concret dans le RT (ou dans les annexes).

Points d'attention :

- L'employeur peut parfaitement décider de continuer à reprendre de manière détaillée séparément l'ensemble des horaires applicables. **Dès lors, si votre RT actuel renseigne l'ensemble des horaires applicables au sein de votre ASBL et qu'ils sont conformes à la législation en vigueur, ils restent valables.**
- Le cadre doit **refléter l'organisation réelle** du travail de l'asbl. Un cadre artificiellement trop large pourrait être considéré comme contraire à la fonction d'information du RT et être assimilé à une absence de cadre.
- Les obligations d'information de l'employeur qui imposent d'informer le-la travailleur·euse de son horaire individuel demeurent en vigueur. Les horaires individuels qui ne sont pas précisément renseignés dans le RT devront ainsi être communiqués au-la travailleur·euse par le biais du contrat de travail, ou le cas échéant d'un autre canal selon les modalités définies au sein du RT et selon un délai minimal concernant les horaires variables;
- Attention ! L'employeur **devra continuer de mentionner tous les horaires** individuels à temps plein **et** les horaires fixes à temps **partiel qui ne peuvent pas être** entièrement **compris dans ce cadre** général (ou qui ne rentrent pas dans le cadre normal/régulier de travail).
- Cet assouplissement ne porte toutefois pas préjudice à d'éventuelles règles particulières relatives aux mentions à reprendre dans le RT en matière de durée du travail, par exemple, **en cas d'application de régimes de travail spécifiques** (tels que les **horaires à temps partiel variables**, la **dérogation socioculturelle**, la petite flexibilité...).

De plus, le cadre qui peut être prévu est bien le cadre de « **la durée normale de travail** », cela comprend donc uniquement les « **horaires normaux** » (c'est-à-dire régulièrement appliqués et habituels). Dès lors, lorsque vous appliquez des régimes dérogatoires (exemple : variabilité socioculturelle), dès le moment où ces horaires ne sont pas des horaires « régulièrement appliqués ou habituels » vous devez toujours veiller à reprendre ces horaires applicables dans le RT.

B. Procédure simplifiée de consultation pour introduire les horaires

La procédure de consultation visant à modifier le RT est également assouplie à compter du 1^{er} juin 2026 en ce qui concerne les modifications du RT visant le cadre fixé de la durée normale de travail ou l'introduction d'un nouvel horaire.

En cas d'absence d'accord au sein de l'entreprise sur un tel projet de modification du RT existant, la loi instituant les RT prévoit une procédure de conciliation, d'abord par l'inspection du travail puis par la commission paritaire compétente. Si ces tentatives de conciliation échouent, le différend est, en principe, réglé par la commission paritaire. Dorénavant, la commission paritaire pourra prendre une décision valable, dans ces cas, si elle obtient les suffrages d'au moins tous les représentants d'une organisation représentative des employeurs présents et d'au moins tous les représentants d'une organisation représentative des travailleur·euses présent·es.

En ce qui concerne les autres différends relatifs à un projet de RT ou à une modification de celui-ci, le régime existant reste en vigueur : la décision de la commission paritaire n'est alors valable que si elle obtient au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

II- Réduction de la durée minimale hebdomadaire de travail des travailleur·euses à temps partiel

La loi a modifié la loi relative aux contrats de travail et **réduit le nombre minimum d'heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps partiel de 1/3^e temps à 1/10^e depuis le 1^{er} juin 2026.**

Désormais, un contrat de travail ne peut, en principe, plus avoir une durée hebdomadaire inférieure à un dixième de la durée hebdomadaire des travailleur·euses à temps plein, sans autre formalités spécifiques.

Un arrêté délibéré en Conseil des Ministres pourra prévoir des dérogations à cette limite.

III- Le travail de nuit

La loi a revu le cadre du travail de nuit. Elle opère un changement de paradigme en supprimant l'interdiction de principe du travail de nuit.

Néanmoins, le travail de nuit reste défini comme étant exécuté **entre 20 heures et 6 heures, sauf** pour les entreprises relevant notamment de la **distribution, du commerce électronique et des secteurs connexes**, où le travail de nuit est redéfini comme le travail effectué entre 23 heures et 6 heures (avec des conséquences sur les primes). Ce changement d'horaire du travail de nuit ne concerne donc pas le secteur socioculturel et sportif. Dès lors, **rien ne change donc en matière de travail de nuit pour notre secteur et en matière d'exceptions qu'il est possible de mettre en place.**

Cette fin d'interdiction générale de principe du travail de nuit ne marque pas la fin de la procédure particulière liée à l'introduction du travail de nuit dans l'entreprise. La réforme implique également certaines modifications **des procédures d'introduction du travail de nuit.**

Si votre RT ne le prévoit pas encore et que vous souhaitez introduire du travail de nuit régulier/habituel, vous devez le modifier et y insérer des horaires de nuit. Lorsque l'employeur souhaite organiser du travail de nuit, il doit vérifier quelle procédure d'introduction est applicable selon la nature du travail de nuit envisagé. Il faut différencier deux régimes :

A- Un régime de travail comportant des prestations de nuit.

C'est un régime dans lequel le personnel est habituellement occupé entre 20 heures et 6 heures **et** fournit des prestations **entre minuit et 5 heures du matin**. En bref, l'introduction d'un régime comportant ces prestations de nuit peut se faire :

- Soit par convention collective de travail
- Soit par modification du RT (procédure normale pour la modification)

B- Un régime de travail qui comporte du travail de nuit qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit.

Cette catégorie vise le travail de nuit qui se situe exclusivement **en dehors de la période** comprise entre **minuit et 5 heures du matin**.

La procédure pour l'introduction du régime comportant des prestations de nuit a été simplifiée. À partir du 1^{er} juin 2026, lorsqu'aucun accord n'est trouvé dans l'entreprise au sujet de la modification proposée du RT et que, dans le cadre de la procédure de conciliation, l'inspecteur du travail constate que le régime de travail envisagé est légal, il en informe l'employeur (et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise). La modification du RT entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Il est à noter que la législation relative au travail de nuit ne s'applique pas aux travailleur·euses investi·es d'un poste de direction ou de confiance.

Plus d'infos sur [le site du SPF Emploi](#).

IV-Travail intérimaire

À partir du 1^{er} juin 2026, la réglementation relative au travail intérimaire supprime l'obligation d'établir, avant la première entrée en service, une déclaration d'intention distincte. Désormais, le contrat de travail intérimaire suffit donc, tout en devant toujours être constaté par écrit, au plus tard, au moment où le·la travailleur·euse intérimaire entre en service.

Les autres règles relatives au travail intérimaire (telles que les motifs autorisés, la durée maximale et la procédure à respecter) restent d'application.

V- Les plans bonus

À compter du 1^{er} juin 2026, les plans bonus par acte d'adhésion ne pourront plus être établis et déposés que via l'application en ligne www.plansbonus.be. L'introduction sur papier n'est plus possible.

Vous trouverez les informations sur les [Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus sur cette page du SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#).

CSA : QUELS SONT LES 'NOUVEAUX' CRITÈRES DE TAILLES DES ASBL ?

Une [loi](#) et un [Arrêté Royal](#) étaient venus augmenter les critères de tailles des ASBL. Ces critères peuvent avoir différents impacts, et notamment sur vos obligations comptables. Les voici :

- **Taille des (« très ») petites ASBL^[2] (Art. 3:47 §2 CSA) (= parfois appelées « Nano ASBL ») :**

ASBL ne dépassant pas plus de 1 des critères suivants (à la date du bilan du dernier exercice clôturé)				
Critères	Total recettes, autres que non récurrentes (hors TVA) ^[3]	Total des avoirs	Total des dettes	Nbre de travailleur-ses en moyenne annuelle (ETP) ^[4]
Anciens montants	334.500 €	1.337.000 €	1.337.000 €	5
Nouveaux montants	391.000 €	1.562.000 €	1.562.000 €	

Boîte à outils

Un avis de la commission des normes comptables a été publié en septembre 2024, sur l'impact de la hausse des critères de taille pour les ASBL. N'hésitez pas à vous référer à ce nouvel avis de la CNC et à votre comptable.

^[2] La terminologie utilisée dans le code peut porter à confusion. Pour les distinguer, on parlera de (très) petites ASBL pour cette première catégorie. Les dénominations et les catégories avaient changé avec le CSA.

^[3] Pour plus d'info sur ce critère, voyez la FAQ de la BNB, en suivant [ce lien](#) et l'Avis de la CNC 2022/03.

^[4] Déclarés à la DIMONA ou inscrits au registre du personnel.

Si votre ASBL **ne dépasse pas plus d'un** des **critères**, alors elle est qualifiée de (très) petite ASBL. Et dans ce cas, rentrer dans cette catégorie vous permet de **déposer** (gratuitement) **vos comptes annuels au greffe** du tribunal de l'entreprise de votre ressort^[5]. Si vous dépassez plus d'un des critères, alors vous aurez l'obligation de déposer contre paiement vos comptes annuels à la BNB.

• **Taille des petites ASBL (Art. 1:28. §1 CSA) >> ASBL autres que petites (= Grandes ASBL) :**

Les **petites ASBL** sont les ASBL qui, à la date du bilan du dernier exercice clôturé :

... ne dépassent pas plus d'1 des critères suivants :			
Critères	Total du bilan	Chiffre d'affaires annuel (hors TVA)	Nbre de travailleur-ses en moyenne annuelle (ETP)
Anciens montants	4.500.000 €	9.000.000 €	50
Nouveaux montants	6.000.000 €	11.250.000 €	



Si votre ASBL rencontre 2 critères ou plus, elle sera donc qualifiée de (Grandes) ASBL, c'est-à-dire des ASBL autres que petites. Dans ce cas, plusieurs conséquences comptables seront à respecter :

- procéder à la désignation **d'un-e commissaire aux comptes**^[6], qui devra procéder à la vérification des comptes, membre de l'institut des réviseurs d'entreprise ;
- établir leurs comptes selon le schéma complet ;
- rédiger un rapport de gestion^[7].
- Lors de la survenance d'un conflit d'intérêts, une obligation complémentaire s'applique également pour ces ASBL.

Le fait de dépasser ou de ne plus dépasser plus d'un des critères précités n'a d'incidence que si cette circonstance se produit pendant deux exercices consécutifs.

^[5]Ces critères vous permettent également d'établir vos comptes annuels conformément au régime/au modèle simplifié. Néanmoins le décret relatif aux Centres culturels exige que les CC communiquent leur comptabilité selon un format en partie double, et ce quelque soit la taille. Pour plus d'infos, à ce sujet, voir cette [communication](#) de la direction des CC. On rappelle que le Plan Comptable Minimum Normalisé (PCMN) Culture doit être utilisé. Il est demandé d'y rajouter certains comptes spécifiques.

^[6]Un vérificateur aux comptes diffère d'un commissaire aux comptes.

^[7]Un rapport de gestion, à ne pas confondre avec le projet de gestion financière. Ce second est un des éléments du CP (art. 70 du décret des CC). Vous pouvez retrouver [ici](#) le contenu que doit contenir un rapport de gestion.

LE CADRE D'UNE INSPECTION APE

L'UNIPSO a travaillé sur un modèle de note rédigée à l'attention de la Commission interministérielle (CIM) APE pour contester un avertissement qui serait reçu dans le cadre d'une inspection APE et qui serait fondé sur les éléments suivants :

- Une absence d'utilité publique ;
- Une présence de but lucratif et la réalisation d'opérations commerciales accessoires ;
- Une absence de réponse à des besoins sociétaux ;
- Une affectation des travailleurs APE à des activités autres que celles pour lesquelles les points APE avaient été octroyés.

Nous vous invitons à revenir vers nous si, dans le cadre d'une inspection APE, vous avez reçu un avertissement fondé sur les arguments précités.

De manière plus générale, nous vous invitons vivement à revenir vers nous si, suite à un contrôle APE, vous avez reçu un avis négatif de l'inspection APE, un avertissement et/ou une convocation à être entendu devant la CIM APE.

MARCHÉS PUBLICS (MP) : NOUVEAU GUIDE, ACTUALISATION DES MODÈLES DE CANEVAS ET AUTRES DOCUMENTS

Vous pouvez consulter le Guide des MP disponible sur [cette page](#). Des modèles de canevas ont été actualisés, vous pouvez les retrouver en suivant [ce lien](#). Pour rappel, même si certains canevas sont destinés à des MP qui ne sont pas de faibles montants, vous devez en principe pour un MP de + de 30.000 euros utiliser, à tous les stades de la procédure, la plateforme électronique e-procurement. Des exceptions existent à ce principe. Le SPF Bosa a également mis à jour des modèles de documents disponibles [ici](#).

FONDS 4S : ACTION ET OUTILS DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

La prévention des RPS est un enjeu majeur au sein de différents secteurs du non-marchand. C'est pourquoi les partenaires sociaux issus de 5 Fonds sectoriels de formation (dont le Fonds 4S) ont décidé d'unir leurs forces afin de concrétiser un projet d'envergure visant **à soutenir et à accompagner les ASBL dans leur démarche de prévention des RPS** et ce, en leur offrant un **cadre** méthodologique, des **outils** concrets et un **soutien** personnalisé pour améliorer le bien-être au travail.

Les différentes actions prévues dans le cadre de ce projet sont entièrement prises en charge financièrement par le Fonds 4S.

Il n'y a donc **aucun frais à charge de votre asbl**. Il n'y a **pas non plus d'impact sur le « budget maximum autorisé » (BMA)** de votre asbl.

Consultez dès à présent [le site web de l'APEF](#) pour prendre connaissance de l'ensemble des actions et outils proposés dans le cadre de ce projet.



Vous pouvez également participer à une séance d'information sur le projet en visio conférence :

- Lundi 5 octobre 2026 – de 13h à 14h30 ([inscriptions](#)).

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : ADAPTATION DE CERTAINS OUTILS

Suite aux modifications apportées au Code du bien-être au travail concernant la réintégration et la prévention des absences de longue durée, ainsi qu'aux modifications relatives à la réglementation sur l'amiante, fin 2025, les outils ont été adaptés par le SPF Emploi :

- La [Checklists Réintégration au travail](#) à destination des acteurs de terrain impliqués dans la mise en place de trajets formels ou informels de réintégration au travail des absences de longue durée a été actualisée.
- Les formulaires relatifs à la législation sur l'amiante, ainsi qu'une description des procédures, se trouvent dans la rubrique [ici](#) sous « Procédures et formulaires » dans l'onglet « Documentation ».

RAPPORT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI : "L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE"

Dans son rapport sur l'intelligence artificielle et le marché du travail en Belgique, le Conseil supérieur de l'Emploi formule des recommandations concrètes pour utiliser l'IA de manière ciblée, développer une stratégie de compétences en IA et ancrer un usage responsable de l'IA dans l'ensemble de l'économie.

Si vous souhaitez le consulter, le rapport est disponible [ici](#).

