

SOMMAIRE

Actualités / page 1

- *Frais de mission*
- *SICE : justification de la subvention emploi 2023*
- *ONEM : demande d'interruption de carrière uniquement en ligne*
- *Fonds 4s : nouveautés en matière d'outplacement*
- *Service citoyen*
- *RBC : Modifications des aides à l'emploi*
- *Obligation d'accepter le paiement en espèce en présentiel*
- *Suppression de la concession de distribution de presse*

Dossier / page 6

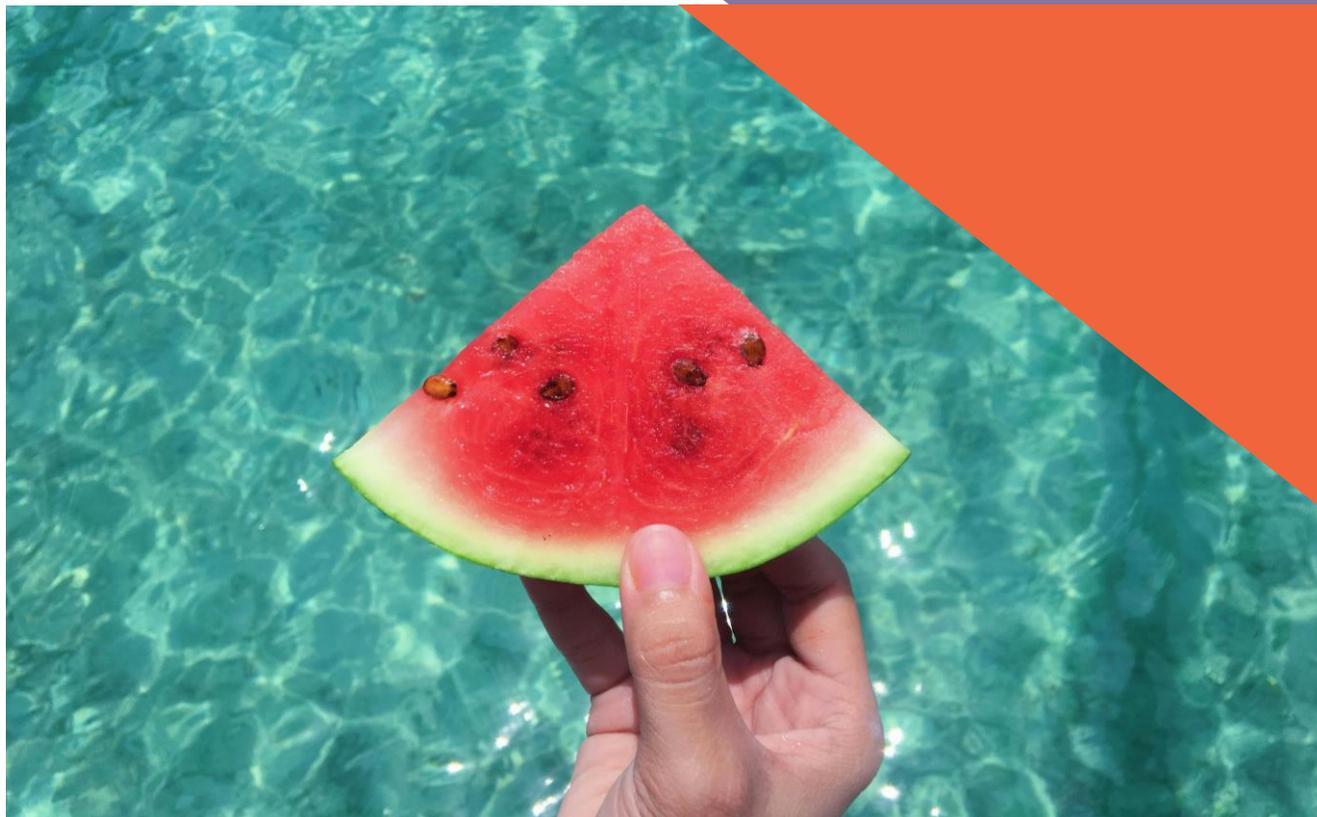
- *Flexi-jobs*

FAQ / page 15

- *Est-il possible de conclure un contrat « article 1er bis » avec une personne ayant une fonction technico-artistique ou artistique de soutien ?*

Ressources / page 17

- *CESSoC : statuts des membres adhérents de l'ASBL*
- *Unisoc : les organes de concertation sociale dans l'entreprise : note*
- *Unisoc : Webinaire : « Adaptation du Code civil en matière de responsabilité des agents d'exécution »*
- *Guide des Marchés publics mis à jour édition 2024*



Frais de mission

SCP 329.02 – indexation annuelle au 1er juillet

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2024, une nouvelle CCT sectorielle du 20 novembre 2023 s'applique pour la SCP 329.02. Celle-ci prévoit le **montant minimum** qui doit être remboursé aux travailleur.euses pour leurs frais de déplacements professionnels. Ce montant est indexé annuellement au mois de juillet.

Du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025, les montants forfaitaires qui s'appliquent sont les suivants :

- Pour les **véhicules à moteur** : **0,4415 €/km** (au lieu de 0,4280 €/km)¹.
- Engin de déplacement motorisé, cycle motorisé, **cyclomoteur**, motocyclette, tricycle à moteur ou quadricycle à moteur : **0,2077 €/km** (au lieu de 0,2013 €/km).

¹ Ce montant est égal à celui du personnel de l'État lorsque la référence est l'autre AR des fonctionnaires : celui du 18 janvier 1965.

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

Le montant des frais de mission pour le **personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017)** pour la période du 3^e trimestre 2024. Le montant passe de 0,4265 €/km à **0,4297 €/km**. Ce montant s'applique donc **du 1er juillet au 30 septembre 2024**. Cependant, nous vous rappelons que même si vous prévoyez dans votre règlement de travail de vous référer à cet AR du 13 juillet 2017 (en lieu et place de la CCT sectorielle) dès lors que ce montant est **inférieur** au montant **minimum prévu par la CCT sectorielle** (ci-avant), **vous ne pouvez pas appliquer** ce montant pour ce trimestre, ni même celui du trimestre précédent.

Ce montant peut cependant vous être **utile** pour l'indemnisation des frais de déplacement des **volontaires**.

Pour plus d'infos, cliquez [ici](#).

SICE : justification de la subvention emploi 2023

En votre qualité d'opérateur émergeant au Décret Emploi Socioculturel ET devant justifier la subvention emploi, vous devez réaliser votre déclaration via [l'application SICE](#). Chaque année, cette justification débute à **partir de la seconde**

semaine d'août pour se terminer le 15 novembre de l'année, au plus tard.

À la suite du rapatriement des données de la BCSS, vous devrez compléter/corriger/vérifier les dossiers des travailleur.euses que vous aviez encodés lors de la première collecte des données annuelle.

À ce titre, des informations vous seront envoyées - aux adresses courriel renseignées dans SICE comme "responsable" et comme "contact" - la veille du début de cette collecte des données, par les services de la direction de l'Emploi non marchand (DENM). Nous vous invitons également à être attentifs, car **des séances d'information et des ateliers SICE** seront proposés par la DENM.

Vous trouverez ici un [didacticiel](#) ainsi qu'une [FAQ](#). Si vous n'y trouvez pas la réponse à vos questions, vous pouvez consulter [le Helpdesk](#) de la DENM.

Nous vous rappelons, certaines modalités liées à la justification (voir [précédent numéro](#)) :

- Les éco-chèques ne doivent pas être justifiés via l'application ;
- Les frais de télétravail et les titres repas sont pris en compte comme charges admissibles ;

- Le principe de globalisation en cas d'occupation incomplète du permanent.

ONEM : demande d'interruption de carrière uniquement en ligne

À partir du 1^{er} juillet 2024, **toutes les demandes d'allocation d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de congé thématique devront être introduites électroniquement** auprès de l'ONEM via la plateforme [break@work](#).

Afin de permettre à chacun.e de se familiariser avec la demande en ligne, l'ONEM prévoit une période de transition générale de 3 mois. Pour les travailleur.euses qui rencontrent des difficultés pour compléter la demande en ligne, l'ONEM acceptera encore les demandes sur papier jusqu'au **1er octobre 2024**.

Pour plus d'informations, veuillez vous rendre sur [le site de l'ONEM](#).

Reclassement professionnel - nouveautés concernant la prise en charge par le F4S

Comme vous le savez, en Belgique, les employeur.euses ont l'obligation légale d'offrir un reclassement professionnel aux travailleur.euses licenciés.es lorsque le licenciement remplit [certaines conditions](#).

Dans le secteur de la SCP 329.02, lorsque le reclassement professionnel est obligatoire, l'employeur.euse peut faire appel au F4S pour les accompagner. En effet, à la demande de l'employeur.euse, le F4S prend en charge une partie des frais (75 % du coût de l'outplacement, 25 % étant à la charge de l'employeur.euse) ainsi que la charge administrative.

Nouvelles modalités

Depuis ce 1^{er} mai 2024, il y a deux nouvelles modalités. D'une part, les **travailleur.euses licencié.es auront la possibilité de choisir l'opérateur par lequel elles souhaitent être accompagné.es**, parmi une liste préétablie par le F4S pour chaque région géographique du territoire.

D'autre part, le **montant à charge de l'employeur.euse a été indexé**. Il s'élève désormais à **700 €** (25% du coût).

Vous retrouverez toutes les informations et les modalités sur cette aide du F4S [ici](#).

Service citoyen

[La loi du 15 mai 2024](#) (M.B. 31 mai 2024) instaure un cadre légal [au service citoyen](#).

Ce dispositif vise à permettre à des **jeunes de 18 à 25 ans vivant en Belgique de s'engager sur une longue période (de 6 mois à 1 an maximum) dans un projet d'intérêt général**. En contrepartie, une indemnité est assurée. La finalité est de promouvoir l'engagement citoyen, la mixité sociale, la solidarité et l'autonomie individuelle.

Les Centres culturels sont des opérateurs qui peuvent candidater pour devenir un organisme d'accueil auprès de [l'Agence du Service citoyen](#). **L'obtention de l'agrément est un préalable indispensable** à l'accueil de personnes en vue de ce service. Pour pouvoir accueillir des citoyen.nes en service, vous devez disposer d'un personnel et d'un cadre d'accueil suffisant pour assurer un encadrement permanent aux jeunes en service. Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter [l'article réalisé par la CESSoc](#) à ce sujet.

Région de Bruxelles-Capitale : aides à l'emploi - nouveautés et modifications

Depuis le **1er juillet 2024**, plusieurs nouveautés sont à souligner en matière d'aides à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale² (ci-après RBC) :

² [Arrêté du Gouvernement de la RBC du 2 mai 2024 relatif à l'instauration de diverses modifications en matière d'aides à l'emploi & Erratum](#).

Activa - Nouvelle allocation et mesures étendues :

[Activa](#) est un incitant financier pour l'employeur.euse. Cette allocation vise à encourager l'embauche de personnes domiciliées en RBC. En principe, les demandeur.euses d'emploi éligibles doivent remplir certains critères d'âge et de durée d'inscription comme demandeur.euses d'emploi. La liste des **personnes éligibles qui peuvent prétendre à la mesure est étendue** :

- Pour les jeunes de **moins de 30 ans sans CESS (ou sans diplôme supérieur au CESS)** et
- Pour les personnes **de 57 ans ou plus**.

L'importance de cette nouveauté tient au fait que ces 2 catégories de personnes pourront bénéficier de la mesure sans qu'il soit exigé une période de **312 jours d'inscription comme demandeur.euse d'emploi inoccupé.e**. Ces personnes pourront prétendre directement à cette nouvelle allocation renforcée «**activa.brussels Plus** ». En tant qu'employeur.euse, vous pouvez déduire l'allocation du salaire.

En l'occurrence, vous pourrez bénéficier d'une déduction d'un montant global de 23.400 € sur

36 mois répartis mensuellement comme suit : 750 euros pendant les 12 premiers mois, puis 600 euros pendant les 24 mois suivants³.

Concernant les conditions, la personne doit être engagée pour une durée minimale de 6 mois, et être occupée à minima à mi-temps. La demande de l'attestation doit parvenir à Actiris dans les 30 jours qui suivent l'entrée en service.

En outre, la liste des personnes qui peuvent prétendre à l'allocation renforcée « **aptitude réduite au travail** » est légèrement étendue.

Par ailleurs, concernant **les incitants à la formation**, il y a des nouveautés relatives aux formalités.

Les nouveaux formulaires et plus d'informations sont disponibles sur le site d'Actiris ([page employeur](#) ou [page citoyen](#)).

Réduction des cotisations pour les travailleur.euses de 61 ans et plus, modifications des conditions :

Lorsque vous engagez ou maintenez en poste des travailleur.euses de 61 ans ou plus en RBC, il est

possible de réduire les coûts salariaux par des réductions des cotisations de 1.000 EUR par trimestre. Des conditions s'appliquent pour en bénéficier dont certaines ont été modifiées :

- Travailleur.euses **d'au moins 61 ans** (contre 57 ans auparavant) ;
- Et **de moins de 66 ans** (contre 64 ans auparavant).
- **Le plafond salarial trimestriel est fixé à 8.000 euros** (contre 12.799,43 euros auparavant). Le plafond salarial pour le 4ème trimestre s'élève à 10.666,67 euros.

Prime pour l'embauche de demandeur.euses d'emploi ayant une aptitude réduite de travail

Le gouvernement a mis en place une nouvelle prime concernant les personnes présentant une situation de handicap au travail⁴. Cette prime d'un montant de 5.000 euros vise à soutenir l'engagement de ces personnes pour une durée de 6 mois au moins.

L'utilisation de cette prime doit servir à couvrir des dépenses liées à l'engagement (aménagement du poste de travail, achat de matériel spécifique, formation sur le handicap,

maintien à l'emploi ou encore aménagement des locaux pour améliorer la sécurité). Mais elle ne peut pas servir à couvrir des dépenses salariales.

Plus d'informations sur la prime, les conditions et les formalités sur la page du site d'[Actiris](#) et sur la [fiche info](#). Un rapport et un suivi devront être fournis. La demande doit être introduite dans les deux mois après le début de l'exécution du contrat.

L'arrêté précise que la prime ne peut être octroyée à l'employeur.euse qui engage un.e demandeur.euse d'emploi inoccupé.e en remplacement et dans la même fonction qu'un.e membre du personnel licencié.e dans les six mois précédant cet engagement.

La prime ne peut être octroyée à l'employeur.euse dans le cas où le.la travailleur.euse a déjà été engagé.e au cours d'une période de douze mois précédant sa date d'engagement auprès de cet employeur.euse.

Stage First - Augmentation de l'indemnité mensuelle⁵ :

L'indemnité mensuelle versée par

³ Le montant de l'allocation est proportionnellement adapté en cas de temps partiel.

⁴ [Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 mai 2024 instaurant une aide à l'emploi pour l'engagement d'un chercheur d'emploi en situation de handicap](#)

⁵ [Arrêté ministériel du 6 mai 2024 portant adaptation de l'indemnité mensuelle octroyée dans le cadre du stage de première expérience professionnelle](#)

l'employeur.euse dans le cadre d'un [Stage First](#) est augmentée et passera de 200 à 500 euros pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2024. Actiris prend en charge une allocation de stage de 26,82 euros bruts par jour.

Plus d'infos sur le site d'[Actiris](#).

Obligation d'accepter les paiements en espèces en présentiel

Depuis le 1^{er} juillet 2022, vous êtes [obligé de proposer un moyen de paiement électronique lors des transactions avec des 'consommateur.rices'](#) lors de vos activités récurrentes pour lesquelles il y a une poursuite durable d'une activité économique (tenue d'un bar après les représentations théâtrales, vente de ticket, etc.). Cette obligation se traduit au choix par la mise en place d'une des solutions suivantes :

- terminaux de paiement fixes ou portables ;
- paiements sans contact par smartphone ou montre connectée ;
- virements ;
- etc.

L'introduction de cette obligation n'a pas eu pour conséquence que vous puissiez imposer un moyen électronique comme seul moyen de paiement. De ce fait, le législateur est intervenu :

les paiements en espèces ne peuvent pas être refusés. Pensez-y pour préparer un fonds de caisse (et votre moyen de paiement digital) lors de vos activités⁶.

Il y a des *exceptions* :

- Temporairement, vous pouvez refuser les paiements en espèces pour des **raisons de sécurité** dûment justifiées. Dans ce cas, vous devez informer les personnes de manière claire, compréhensible et visible à l'entrée et à la caisse.
- Vous pouvez également **limiter la valeur des billets que vous acceptez** lorsque la valeur des billets de banque proposés est **disproportionnée**, notamment pour les transactions de faible montant.

Suppression de la concession de distribution de presse

Le gouvernement fédéral a décidé de mettre fin au système de concession de distribution de la presse⁷, en prévoyant, à partir **de juillet 2024 jusqu'à fin 2026, un mécanisme de crédit**

⁶ [Le Code](#) indique que « l'entreprise accepte les paiements en espèces du consommateur, lorsque le paiement en euro a lieu en présence physique et simultanée du consommateur et de l'entreprise ».

⁷ [Loi du 12 mai 2024 portant sur des dispositions fiscales diverses \(M.B 29/05/2024\)](#).

d'impôt au bénéfice des éditeurs. Le coût pour le secteur associatif devrait être le même entre l'ancien système (concession) et le nouveau système (crédit d'impôt). Le bénéfice du crédit d'impôt devra être demandé par le redevable dans la déclaration d'impôts.

Toutefois, rien n'est prévu à partir de 2027, donc si rien n'est fait d'ici là, l'impact financier sera réel et risque d'être important. Nous ne manquerons pas d'y rester attentifs et de vous informer des éventuelles évolutions en la matière.

Pour en savoir plus à ce sujet, nous vous invitons à consulter [l'article de l'Unisoc](#) qui suit particulièrement ce dossier.

Flexi-jobs

La [loi-programme du 22 décembre 2023](#) prévoit une extension et une modification du régime des [contrats flexi-jobs](#)⁸ à partir du 1er janvier 2024. Il est destiné à certaines situations (par exemple des pics de besoins de main-d'œuvre), mais n'est pas destiné à s'appliquer à tous vos emplois. Les conditions sont plus restrictives qu'auparavant.

Une extension : Pour quel.les employeur.euses ? Pour quelles activités ? Et pour quelles fonctions ?

1/ Le régime est étendu à certains secteurs. Certains sont visés par les Commissions paritaires auxquelles ils appartiennent. D'autres extensions visent les codes NACE de certain.es employeur.euses qui ont **une activité principale** dans le **secteur évènementiel** qui consiste en l'une des activités reprises dans une liste limitée de codes NACE⁹.

Lors de l'enregistrement du Centre culturel à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE), vous avez dû sélectionner un (ou plusieurs) code(s) NACE. En tant que Centres culturels, en principe, votre **code NACE principal** est le **90.042**, à savoir : la **gestion et l'exploitation de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle**. Les flexi-jobs ont été étendus pour les employeurs avec pour **activité principale** ce code NACE¹⁰.

2/ Seules les **activités liées aux codes NACE** visés par la loi sont éligibles aux flexi-jobs.

3/ En ce qui concerne les fonctions, [l'ONSS rappelle dans ces instructions](#) que le contrat peut être conclu « **uniquement pour des fonctions directement liées à l'organisation d'évènements** ».

La notion d'évènement n'est cependant pas détaillée, ce qui peut laisser place à une certaine interprétation (ex. tenir un guichet pourrait correspondre à ce type de fonction contrairement à la fonction de comptable qui est, quant à elle, exclu).

Il est important de souligner qu'en ce qui concerne les fonctions qui peuvent être engagées dans le cadre d'un contrat flexi-job, **les fonctions artistiques,**

⁸ Mis en place par la [loi du 16 novembre 2015](#), ce type de contrat complémentaire, était destiné, à la base, au secteur HORECA.

⁹ Contrairement à la CP 304 qui avait été formellement visée lors de la précédente modification, la CP 329.02 n'est pas visée dans son ensemble par cette modification législative.

¹⁰ Avant de recourir à un flexi-job, vérifiez le code NACE lié à votre **activité principale** sur la [BCE](#). Vous pouvez éventuellement modifier votre code NACE si nécessaire. Pour votre bonne information, sont notamment également concernés les codes NACE suivants : 90011 ; 90012 ; 90022 ; 90023 ; 90029 ; 90031 ; 90032 ; 90041 ; etc. Vous pouvez retrouver dans [la coordination de la loi](#), la liste complète des Codes NACE – et des CP – ouverts au système flexi-jobs.

artistiques-techniques et de soutien artistique¹¹ sont expressément **exclus** pour tous les secteurs.

Les critères définis par la loi relative à ces différents domaines artistiques en question sont les suivants :

« Lors de l'évaluation d'une pratique artistique dans les arts, il est seulement tenu compte des activités artistiques qui se déroulent dans les domaines des arts, à savoir **les arts audiovisuels, les arts plastiques, la musique, la littérature, le spectacle, le théâtre, la chorégraphie et la bande dessinée**. (...).

Autant les activités artistiques, artistiques-techniques que les activités artistiques de soutien sont considérées comme des activités artistiques (...) ¹².

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

Quels sont les travailleur.euses concerné.es ? À quelles conditions d'exercice ? Dispositions anti-abus

1/ Travailleur.euses concerné.es

Dans les secteurs autorisés, **deux catégories de personnes** peuvent exercer des activités dans le cadre d'un flexi-job :

- Les **travailleur.euses** qui ont déjà une occupation principale qui est au **minimum** égale à **4/5e** d'un emploi à temps plein, chez un.e ou plusieurs **autres** employeur.euses ;
- Les **pensionné.es** qui bénéficient d'une pension légale, réglementaire ou statutaire de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, à l'exclusion de l'allocation de transition.

2/ Conditions d'exercice pour un.e travailleur.euse

Comme nous venons de le voir, sont notamment concerné.es, les **travailleur.euses** occupé.es à **4/5e d'un emploi** ou plus¹³ – soit au moins 80% -, auprès **d'un.e** ou plusieurs **autres employeur.euses**¹⁴ pendant le trimestre de référence.

¹¹ 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

¹² *Une activité est considérée comme artistique seulement si le demandeur livre avec cette activité une contribution artistique, artistique-technique ou artistique de soutien nécessaire à une création ou une exécution artistique. Une contribution artistique est considérée comme nécessaire lorsque, en l'absence de celle-ci, le même résultat artistique ne pourrait être obtenu.* »

¹³ Lorsqu'il est question de 4/5e d'un emploi dans ce cadre, il s'agit de 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations sont exécutées.

¹⁴ Cet.te autre employeur.euse peut tant être du secteur public que du secteur privé. Les périodes d'activités indépendantes ne sont cependant pas prises en compte.

Pour ces travailleur.euses, les **conditions d'exercice suivantes** s'appliquent :

- a. Le.La travailleur.euse doit pouvoir justifier de cette occupation à 80% durant **le trimestre de référence T-3**. C'est-à-dire durant le 3e trimestre précédant celui du flexi-job.
- b. Vous ne pouvez **pas** conclure de contrats flexi-jobs **avec vos propres travailleur.euses**.

Si le.la travailleur.euse est déjà occupé.e dans les liens d'un contrat de travail par l'employeur.euse, **pas de flexi-job possible chez ce.tte même employeur.euse**.

Il.Elle ne peut **pas non plus avoir eu**, au cours **du même trimestre, une occupation sous contrat de travail** auprès de ce.tte même employeur.euse¹⁵. Il ne peut donc avoir été dans un contrat de travail et puis, par la suite, dans un contrat flexi-job **au cours du même trimestre** chez **un.e même employeur.euse**.

- c. Le.La travailleur.euse ne peut pas exercer un flexi-job pendant une **période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement** à charge du.de la **même employeur.euse** (c'est-à-dire auprès de l'employeur.euse chez qui il.elle exerce un flexi-job).
- d. Le.La travailleur.euse ne doit **pas** se trouver **dans un délai de préavis** pour pouvoir effectuer un flexi-job.
- e. Le.La travailleur.euse ne peut **pas** être occupé.e pendant la même période dans un contrat flexi-job pour une **entreprise** qui est **affiliée/liée** à l'entreprise avec laquelle il.elle a un contrat de travail d'au moins 4/5^e temps¹⁶.
- f. Le.La travailleur.euse ne peut **pas** être occupé.e pendant une **même période** via une entreprise de travail **intérimaire** comme **travailleur.euse flexi-job** chez un.e utilisateur.rice auprès duquel il.elle est déjà occupé.e sous un **contrat de travail**.
- g. Pour les personnes passant d'un emploi à **temps plein en T-4** à un emploi en **4/5e en T-3**, une **période d'attente** s'appliquera désormais aux

¹⁵ Une exception est prévue pour un.e salarié.e qui travaille avec un contrat de flexi-job au début d'un trimestre et qui se voit ensuite proposer un contrat à durée indéterminée auprès du.de la même employeur.euse

¹⁶ La notion d'entreprise liée est celle entendue au sens de l'article 1.20 du code des sociétés et des associations Il faut notamment entendre par « société liée à une société » : les sociétés qu'elle contrôle / ou les sociétés qui la contrôlent / ou encore, les sociétés avec lesquelles elles forment un consortium.

trimestres T et T+1. Elles ne pourront reprendre un flexi-job qu'à partir de **T+2**, pour autant qu'elles remplissent les conditions¹⁷.

En d'autres termes : une période d'attente s'applique aux travailleur.euses qui **réduisent leur temps de travail** pour passer d'un **temps plein à un 4/5^{ème} temps**.

Plus particulièrement : une personne qui travaillait à **temps plein** un an avant de commencer un flexi-job (**T-4**) et qui **ne travaille plus qu'à 4/5^{ème} au cours du troisième trimestre** précédant son contrat flexi-job (T-3), ne peut pas travailler en flexi-job avant **T+2**. Cette travailleur.euse devra donc attendre plus d'un an après cette réduction de temps de travail afin de pouvoir travailler en flexi-job.

Par ailleurs - et ce même si ce n'est pas prévu dans la loi - , [l'ONSS](#) annonce vérifier également qu'il n'y ait pas de diminution de temps de travail de 100% à 80% entre le T-3 et le T-5 (outre le T-4), précédant l'occupation flexi-job.

3/ Conditions pour une personne pensionnée ou en retraite anticipée

On distingue **deux possibilités** concernant les personnes pensionnées :

- a. La personne a atteint **l'âge légal de la pension** : Pour ces personnes, la condition d'âge est suffisante pour pouvoir être engagée dans le cadre d'un flexi-job.
- b. La personne **n'a pas encore atteint l'âge légal de la pension** : Si la personne est pensionnée, mais qu'elle n'a pas encore atteint l'âge de 65 ans, elle pourra exercer un flexi-job pour autant qu'elle remplisse les conditions suivantes :
 - Elle doit pouvoir justifier d'une occupation **d'au moins 80% durant le trimestre de référence T-3**. C'est-à-dire durant le 3^e trimestre précédant celui du flexi-job ;
 - ou
 - Elle doit figurer dans **le cadastre des pensions au cours du trimestre T-2**, c'est-à-dire deux trimestres avant le début du flexi-job.

Si la personne a **moins de 65 ans** ou qu'elle ne peut pas prouver une carrière de 45 ans, il.elle devra être vigilant au fait qu'il.elle ne peut **pas** percevoir

¹⁷ Pour reprendre un exemple de [l'ONSS](#) : « Si vous diminuez votre temps de travail de 100 % à 80 %, vous entrez dans une période d'attente. Vous ne pouvez pas exercer de flexi-job au cours du trimestre T de la diminution et au cours du trimestre suivant T + 1. Pour évaluer la réduction du volume de travail, nous examinons les 4^e et 3^e trimestres précédant le flexi-job. Par exemple : au cours du 1^{er} trimestre 2023, vous travailliez encore à 100 %, mais au cours du 2^e trimestre, vous avez commencé à travailler à 80 %. Au cours des 1^{er} et 2^e trimestres de 2024 ; vous ne pouvez toujours pas exercer de flexi-job. »

des revenus professionnels **illimités**. Le montant qu'il.elle pourra toucher dépendra de sa situation personnelle. Il convient qu'il.elle s'informe auprès du service des pensions.

Le flexi-salaire et plafonds de revenus ?

1/ Flexi-salaire

Le flexi-salaire doit être déterminé dans le **contrat-cadre**.

Le RMMMG ou les **salaires minimums sectoriels** déterminés par convention collective de travail s'appliquent. Vous êtes tenus de respecter le salaire horaire minimum applicable à la fonction exercée (montant mensuel converti en salaire horaire).

En outre, le flexi-salaire (indemnités, primes et allocations incluses) ne peut dépasser un certain **plafond**. Il ne peut **pas excéder** plus de 150% du RMMMG ou **plus de 150 % des barèmes sectoriels** en vigueur¹⁸.

2/ Flexi-pécule de vacances

Un flexi-pécule de vacances doit être payé. En effet, toute prestation effectuée dans le cadre d'un flexi-job donne droit à un flexi-pécule de vacances. Celui-ci s'élève à **7,67 % du flexi-salaire**. Il doit être payé par l'employeur.euse en même temps que le flexi-salaire à la personne.

3/ Sécurité sociale et fiscalité

Sous respect des conditions, il n'y a **pas de cotisations sociales ordinaires à payer** dans le cadre d'un flexi-job. **Une cotisation patronale spéciale** de sécurité sociale est toutefois d'application. Elle est fixée à **28%** dans le cadre des flexi-jobs. Celle-ci se calcule sur l'ensemble du salaire (flexi-pécule de vacances inclus).

Sur le **plan fiscal**, un montant de revenu défiscalisé est également introduit. **Le plafond de revenu** défiscalisé sur les flexi-salaires s'élève à **12.000 euros par année civile**. Sous ce plafond (salaire complet y compris flexi-pécule de vacances), les rémunérations payées dans le cadre d'un flexi-job ne seront pas soumises à l'IPP, ni au précompte professionnel¹⁹.

¹⁸ Ce plafond s'applique sauf si une CCT rendue obligatoire par le Roi a fixé un montant maximum différent (*ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle*).

¹⁹ Par contre, au-delà de 12.000 euros, les exonérations fiscales prévues pour ce type de contrat tombent, un précompte sur tout ce qui dépasse 12 000 euros sera dû et ces revenus devront être inclus dans vos impôts.

Il n'y a **pas de plafond** lorsque la personne est **pensionnée**.

En ce qui concerne les personnes qui bénéficient du **régime de prépension**, autrement appelé régime de chômage avec complément d'entreprise (**RCC**), si elles sont autorisées à conclure un contrat flexi-job, nous invitons vivement le flexi-jobber à prendre contact avec le service des pensions pour s'assurer du montant qui s'applique à lui.

Le montant pour les **fonctionnaires en pension anticipée** n'est pas encore connu, mais il devrait être bien moindre que ce montant pour les salariés du privé en RCC. Dans ce cas également, il convient que le flexi-jobber se renseigne auprès du service fédéral des pensions.

La cotisation patronale spéciale, de même que les rémunérations octroyées aux conditions décrites pour les flexi-jobs sont **des frais professionnels déductibles** pour l'employeur.

Quels contrats ? Les déclarations ?

1/ Contrats

Afin d'engager une personne sous flexi-job, il est nécessaire de conclure préalablement avec elle :

- Un **contrat-cadre**²⁰
et
- Un ou plusieurs **contrat(s) de travail flexi-jobs**.

L'employeur.euse conserve le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job sur le lieu de travail du.de la travailleur.euse exerçant un flexi-job.

a. Contrat-cadre

Le **contrat-cadre** nécessite des **mentions obligatoires** écrites qui traceront les contours des futures occupations. Il doit être conclu préalablement au début de la première occupation²¹. Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- L'identité des parties ;
- La manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur.euse à la personne ;
- Une description sommaire de la (des) fonction(s) à exercer ;
- Le flexi-salaire de base en tenant compte du minimum comme précisé ci-dessus ;

²⁰ À noter que le contrat-cadre n'est pas un contrat de travail.

²¹ À défaut d'un contrat-cadre conforme aux dispositions précitées, le contrat de travail conclu en exécution de celui-ci ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

- Le texte de [l'article 4, § 1er de la loi du 16 novembre 2015](#) (celui-ci reprend les conditions d'exercice d'un flexi-job).

b. Contrat de travail flexi-job

En outre, vous devez conclure **un contrat de travail flexi-job**. Celui-ci peut être **oral** ou **écrit**, à temps plein ou à temps partiel, pour **une période déterminée** ou pour **une tâche clairement définie**²².

Votre choix d'un contrat de travail oral ou écrit aura une incidence sur la manière dont vous devrez déclarer votre travailleur.euse flexi-job.

2/ Déclaration Dimona et DmfA

Vous devez par ailleurs déclarer vos travailleur.euses flexi-jobs dans le service en ligne DIMONA (Dimona type FLX).

- Si vous avez conclu **un contrat de travail écrit** :
 - Vous devrez introduire une déclaration Dimona pour **chaque contrat** ;
 - La déclaration ne peut cependant pas dépasser un trimestre. Aussi, si le contrat couvre **plusieurs trimestres**, il faudra introduire une Dimona par trimestre.
- Si vous avez conclu un contrat de travail oral :
 - Vous devrez introduire une Dimona **journalière** et indiquer les heures de début et de fin de la prestation.

Lors de la déclaration DIMONA, si elle est correcte et dans les délais, il est essentiel de recevoir une réponse OK (par opposition à NOK) pour pouvoir faire prester un contrat flexi-job²³.

Parallèlement à la déclaration DIMONA, les flexi-jobbers doivent également être déclarés en DmfA.

Actuellement, il est possible pour les personnes de consulter via **MyCareer** un compteur lié au flexi-salaire pour vérifier s'ils dépassent ou non les plafonds. Étant donné que ce compteur se base sur les DmfA, ce compteur n'est pas mis à jour en temps réel de l'occupation²⁴.

²² À noter que les contrats de travail flexi-jobs ne peuvent être conclus à durée indéterminée

²³ [L'ONSS](#) recommande de prendre directement contact avec eux, plutôt que d'annuler la déclaration en cas de réponse NOK.

[L'ONSS](#) rappelle par ailleurs que « La mention '**OK**' qui est communiquée en réponse à la déclaration Dimona confirme uniquement que la condition en **(T-3)** est remplie et qu'aucune réduction du volume de travail n'a été observée (ou que cela concerne un pensionné), mais ne signifie rien sur les conditions en **T**. Le fait d'apprécier si les conditions en **T** sont remplies relève entièrement de la responsabilité de l'employeur. »

²⁴ En 2025, une nouvelle déclaration sera mise en place dans le cadre d'un projet-pilote : il s'agira de [la déclaration flexi-salaire](#). En principe, la déclaration devra être notifiée au plus tard le 5e jour qui suit le calcul des salaires et l'établissement des fiches de salaire et ce, afin de permettre aux travailleur.euses d'être informé.es plus rapidement du dépassement éventuel du plafond fiscal. Nous reviendrons vers vous sur ce point en temps utile.

3/ Assurance accident du travail

Pensez à prévenir avant le début de l'occupation votre assureur, en effet, souscrire une **assurance accident du travail** est obligatoire.

Droit du travail

Le flexi-job est un contrat de travail, les règles relatives au droit du travail s'y appliquent donc. Néanmoins, certaines **dérogations** ont été prévues pour ce type de contrat, notamment :

- Les horaires de travail variables peuvent se situer en dehors des horaires repris dans le règlement de travail ;
- Pour les horaires variables, le contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleur.euses à temps partiel n'est pas applicable ;
- Il est permis de déroger à l'interdiction de conclure des CDD successifs.

Les règles en vigueur au sein de notre secteur en matière de durée de travail sont d'application.

Système de suivi du temps de travail

Par ailleurs, il est important d'avoir un système d'**enregistrement des présences et du temps**. C'est une obligation à respecter aussi pour les flexi-jobs²⁵. En l'occurrence, les moments exacts de début et de fin de prestations doivent être indiqués. L'ONSS rappelle que plusieurs possibilités s'offrent à vous pour l'enregistrement²⁶ :

- le [système de caisse enregistreuse \(SCE\)](#) ;
- le [système alternatif d'enregistrement journalier des présences \(SAE\)](#) lié à Dimona ;
- le système de suivi du temps électronique également applicable au contrôle des temps partiels.

Concertation sociale (si CE)

Enfin, uniquement **si** vous avez un **Conseil d'entreprise** : chaque année au cours de laquelle des travailleur.euses exerçant un flexi-job sont occupé.es, vous devez organiser une concertation avec les représentant.es des travailleur.euses sur l'application des flexi-jobs au sein de votre association.

²⁵ L'ONSS rappelle également que ce n'est pas parce qu'une déclaration Dimona a été remplie que l'enregistrement des présences a automatiquement été effectué. Si c'est le souhait, ils conseillent de vérifier que c'est le secrétariat social qui s'en charge (ou pas).

²⁶ À noter qu'une exception est tolérée par l'ONSS si vous utilisez des Dimona journalières.

Sanctions

Nous vous invitons à être particulièrement attentifs aux conditions indiquées ci-dessus.

En effet, des amendes pénales élevées sont prévues en cas de non-respect du champ d'application de ce type de contrat (ex : non-conclusion d'un contrat cadre ; utilisation en dehors d'évènements).

Soyez également vigilants aux déclarations DIMONA, à l'enregistrement des prestations ainsi qu'au respect des conditions des prestations.

En cas de mauvaise utilisation des contrats flexi-jobs, ceux-ci pourraient être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein, avec les conséquences qui en découlent.

Des questions ?

Les questions concernant la Dimona, l'enregistrement journalier, la DmfA et les questions générales doivent être adressées à l'ONSS. Utilisez la [page de contact de l'ONSS](#).

Pour des questions sur le contrat-cadre, le flexi-contrat et le salaire, contactez le [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(SPF ETCS\)](#) :

- Tél. : 02 235 55 60
- E-mail : info.cls@emploi.belgique.be

Pour des questions sur le précompte professionnel, les impôts et la caisse enregistreuse, contactez le SPF Finances. Utilisez la [page de contact du SPF Finances](#).

Nous restons également disponibles !



En bref :

- Accessible pour les associations au **Code NACE principal : 90.042** (Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle)
- Pour un **évènement**
- Pour des fonctions directement liées à cet évènement.
 - > Interdiction de rémunérer en flexi-jobs les fonctions artistiques, artistiques de soutien et technico-artistiques.
- Pour des **travailleur.euse.s à 4/5ème** auprès d'un autre employeur ou **un.e pensionné.e**
 - > Vérifier 3e trimestre précédent le début du flexi-job.
- Pas possible avec un de vos travailleurs actuels. Ni avec un travailleur d'une entreprise affiliée.
- Possibilités réduites avec vos anciens travailleurs.
- Les travailleurs ayant fait l'objet d'une diminution du temps de travail de 100% à 80% seront soumis à une **période d'attente supplémentaire**
- Le travailleur flexi-job ne peut pas être une personne en préavis
- Salaire minimum : **barèmes sectoriels ou RMMMG**
- Salaire maximum : 150% des barèmes sectoriels ou RMMMG
- Contrat-cadre écrit + contrat de travail flexi-job
- Limite fiscale annuelle de **12.000 EUR**
- Règles spécifiques pour pensionnés, pour les pensions anticipées et pré-pensionnés (RCC)
- DIMONA et DmfA
- Enregistrement des présences et du temps

FAQ : Réforme du travail des arts : « *Est-il possible de conclure un contrat « article 1er bis » avec une personne ayant une fonction technico-artistique ou artistique de soutien ?* »

La réforme du « statut d'artiste » est pleinement entrée en vigueur au 1er janvier 2024. Dans ce cadre, ne dites plus « artiste » mais « travailleur.euse des arts ». Cela n'est pas anodin. L'une des volontés de la réforme est d'étendre ce statut à davantage de personnes exerçant une activité dans le domaine des arts.

En effet, la réforme avait notamment pour volonté d'élargir la notion d'activité artistique (volet professionnel²⁷). Plus particulièrement, la loi prévoit désormais ce qui suit concernant les activités artistiques.

D'une part, concernant les activités dont la Commission du travail des arts tient compte lors de l'évaluation qu'elle réalise en vue d'attribuer une attestation du travail des arts :

*« Lors de l'évaluation d'une pratique artistique dans les arts, il est seulement tenu compte des activités artistiques qui se déroulent dans les domaines des arts, à savoir **les arts audiovisuels, les arts plastiques, la musique, la littérature, le spectacle, le théâtre, la chorégraphie et la bande dessinée.** (...) ».*

D'autre part, concernant l'étendue de la notion d'activité artistique au sens de cette loi :

*« **Autant les activités artistiques, artistiques-techniques que les activités artistiques de soutien sont considérées comme des activités artistiques.***

*Une activité est considérée comme artistique seulement si le demandeur livre avec cette activité **une contribution***

²⁷ Quand on parle de volet professionnel, c'est pour différencier des indemnités des arts et en amateur (IAA). Pour les IAA a contrario, cette indemnité n'est pas accessible pour les prestations artistiques de soutien ou technico-artistiques, mais uniquement pour les prestations artistiques. Pour plus d'informations sur les IAA, nous vous renvoyons vers notre dossier sur l'[EssenCCiel IV](#).

Boîte à outils !

Un cadastre des différentes activités artistiques sera également proposé par la Commission des Arts afin de donner un éclairage sur la manière dont la Commission évalue les prestations artistiques.

En annexe [du manuel d'utilisation pour le service en ligne WITA](#), vous pouvez retrouver **une liste de fonctions** qu'il est demandé à l'artiste de parcourir en vue de sélectionner sa ou ses activités lors de sa demande pour obtenir une attestation du travail des arts.

Sans pouvoir automatiquement donner droit à l'une des attestations du travail des arts, cette liste peut donc donner une indication sur les activités qui relèvent du domaine du travail des arts (au sens de cette législation) et qui seront donc à justifier, tel que développé ci-avant.

artistique, artistique-technique ou artistique de soutien nécessaire à une création ou une exécution artistique.

*Une **contribution artistique** est considérée comme nécessaire lorsque, en l'absence de celle-ci, le même résultat artistique ne pourrait être obtenu. »²⁸*

Comment se voir reconnaître la qualité de travailleur.euse des arts ? Cela nécessite d'être en possession de l'une des trois nouvelles [attestations du travail des arts](#) (ou d'en avoir disposé par le passé), délivrée via la plateforme [Working in the arts](#) par la nouvelle Commission du travail des arts.

Parmi les modalités qu'offre [une attestation du travail des arts](#) (starter, plus ou ordinaire), il y a le fait tout d'abord qu'elle atteste de la qualité de travailleur.euse des arts de son titulaire. En conséquence, elle peut être utilisée pour avoir accès à toutes les règles spécifiques applicables aux travailleur.euses des arts. C'est le cas notamment de la possibilité de travailler sous le régime du contrat article 1bis.

En bref, pour les personnes qui sont **en possession** d'une des trois **attestations du travail des arts**, les prestations **artistiques-techniques et artistiques de soutien** tombent désormais sous le champ d'application [des contrats art. 1bis](#).

Ce type de prestation n'est donc évidemment pas envisageable pour des personnes fournissant des prestations techniques sans l'une des attestations.

N'hésitez pas à prendre contact avec les membres de la nouvelle Commission du travail des arts, via [la plateforme WITA](#), pour toutes questions.

²⁸ Quand on parle de volet professionnel, c'est pour différencier des indemnités des arts et en amateur (IAA). Pour les IAA a contrario, cette indemnité n'est pas accessible pour les prestations artistiques de soutien ou technico-artistiques, mais uniquement pour les prestations artistiques. Pour plus d'informations sur les IAA, nous vous renvoyons vers notre dossier sur l'EssenCCiel IV.

[Loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts](#)

RESSOURCES

CESSoC : Fiche sur le statut des membres adhérents de l'ASBL

La CESSoC a développé une nouvelle fiche info sur le statut des membres adhérents d'une ASBL. Les membres adhérents ne sont pas considérés comme des membres de l'ASBL mais comme des tiers. Pour tout connaître sur le sujet ou vous rafraîchir la mémoire, c'est par [ici](#).

UNISOC : Note concernant les organes de concertation sociale dans l'entreprise

Parallèlement au thème des élections sociales qui ne concernait l'installation que des nouveaux CE et CPPT, l'UNISOC a profité de l'occasion pour éditer une note de synthèse qui reprend les présentations de ces deux organes, mais également un autre organe de concertation sociale : la délégation syndicale (DS). Vous pouvez la retrouver en suivant [ce lien](#).

Par ailleurs, nous vous rappelons qu'une note de synthèse de la CESSoC existe sur [le statut de la DS](#).

UNISOC : Webinaire - « Adaptation du Code civil en matière de responsabilité des agents d'exécution »

La réforme du Code civil continue. Une nouvelle partie de la réforme entrera en vigueur au 1er janvier 2025. De ce fait, cela aura une incidence sur les agents d'exécution. Leur « quasi-immunité » disparaîtra. Vous avez le pouvoir de contractuellement limiter ou exclure la responsabilité de ces personnes.

L'UNISOC, en partenariat avec le cabinet Impact avocats, présentera les modifications, avec un point d'attention sur le secteur non-marchand. Ce webinaire aura lieu via Teams le **jeudi 26 septembre 2024**, de 14h00 à 16h00.

Pour vous y inscrire, c'est par [ici](#) jusqu'au mardi 24 septembre 2024 à 14h00 (prix : 25 €)

Guide des Marchés publics mis à jour édition 2024

Si vous comptez lancer un Marché public, sachez que la Région wallonne a mis à jour son [Guide des Marchés public](#). L'actualisation porte notamment sur la nouvelle plateforme e-Procurement et l'élargissement de l'obligation de son utilisation. Au titre des nouveautés, il y est également notamment question des nouveaux seuils de publicité européenne, des nouveaux régimes pour les avances et de l'indemnité de soumission, du cautionnement et de la facturation électronique. Vous pouvez le retrouver en suivant [le lien](#).

