

## SOMMAIRE

### ACTUS

- Indexations des montants
    - Frais de mission 1
    - Indemnité de vélo 1
    - Indemnité de volontariat 2
    - Tarifs de la STIB 2
    - Tarifs de la SNCB 2
    - Subvention APE : indexation 2
  - Flexi-job 2
  - Congé-éducation payé 3
  - Contrat étudiant : plafond 2025 3
  - Congés d'adoption et parental d'accueil 3
  - Vacances légales : possibilités de report sous conditions 3
  - Mesures d'employabilité au 1er avril 2025 4
  - Pension : relèvement de l'âge légal 5
  - Formulaire prime syndicale 5
  - Maribel : augmentation du plafond au dernier trimestre 2024 5
  - RW : Aides Impulsion et Tremplin 6
  - RW : réforme des "Art. 60" 6
  - Fds 4S : Évaluation du plan d'action 2023-2025 7
  - Droits d'auteurs pour les spectacles reconnus jeunes publics 7
  - Déclaration Reprobel 7
  - Marchés publics : nouvelles règles 8
  - Extension des zones non-fumeurs 9
  - Nouveaux codes Nace au 1er janvier 2025 9
  - Guide des CC et vidéos pour les nouveaux administrateurs 10
- ### FAQ
- Quels changements dans le « Code des Usagers culturels » depuis sa mise à jour fin 2023 ? 11
- ### RESSOURCES
- Ressources F4S sur le burn-out 13
  - Crédit impôt pour les éditeurs de publications papier
  - Droit d'auteur : FAQ du SPF Économie
  - OiRA : Risques psychosociaux (RPS).



## INDEXATION DES MONTANTS

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

Le montant des frais de mission **trimestriel** pour le personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017) pour la période du 1er trimestre 2025 est indexé. Le montant passe de 0,4293 €/km à **0,4290€/km. Ce montant s'applique donc du 1er janvier au 31 mars 2025.**

Cependant, la CCT sectorielle du 20 novembre 2023 qui s'applique à notre secteur en la matière, prévoit le montant minimum qui doit être remboursé aux travailleur.euses pour leurs frais de déplacement professionnel. Ce montant est indexé annuellement au mois de juillet. **Du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025**, les montants forfaitaires qui s'appliquent sont toujours les suivants (ils restent inchangés) :

- Pour les véhicules à moteur : **0,4415 €/km.**
- Engin de déplacement motorisé, cycle motorisé, cyclomoteur, motocyclette,

tricycle à moteur ou quadricycle à moteur : **0,2077 €/km.**

Nous vous rappelons que même si vous prévoyez dans votre règlement de travail de vous référer à l'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 à vos travailleur.euses.

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

[Plus d'infos.](#)

- Indemnité vélo :

À partir du **1er janvier 2025**, le plafond exonéré de l'indemnité passe de 0,35€ à **0,36€/km**. Un plafond annuel pour l'exonération a été introduit en 2024 et s'élève à **3.610€ pour l'année 2025**. En cas de dépassement auprès du de la même employeur.euse, l'excédent est soumis aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel.

- **Indemnité de volontariat :**

- Montant maximum de l'indemnité de volontariat **par jour au 1er janvier 2025 est de 42,31 €** au lieu de 41,48€ en 2024.
- Montant maximum de l'indemnité de volontariat **par an au 1er janvier 2025 est de 1.692,51 €** au lieu de 1.659,29 € en 2024.

- **Augmentation des tarifs de la STIB : au 1er février 2025**

Le prix des abonnements de la STIB va encore augmenter **au 1er février 2025 de 4,7%**. Nous ne manquerons pas de vous informer des nouveaux tarifs dès qu'ils seront connus et de l'impact sur votre intervention sur les frais de déplacement domicile-lieu de travail de vos travailleur.euses, en votre qualité d'employeur.euse.

- **Augmentation des tarifs de la SNCB : au 1er février 2025**

La SNCB augmentera le prix de ses abonnements (mensuel, trimestriel, annuel et mi-temps) au 1er février 2025 de 3,03%. L'intervention de l'employeur sera adaptée en application de la [CCT 19nonies du 23 avril 2019](#). Les employeur.euses devront augmenter leur intervention s'ils appliquent dans leurs règles internes le système du tiers-payant. En outre, l'intervention de l'employeur sur les déplacements domicile-lieu de travail en véhicule privé va augmenter puisque celle-ci correspond à un pourcentage (60% pour la CP 329.02) du prix de la carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le.la travailleur.se.

Pour plus d'information sur les frais de déplacement domicile-lieu de travail, veuillez consulter les précisions sur les CCTs applicables

en la matière, en cliquant sur ce [lien](#).

- **Indemnité des arts en amateurs**

- Le montant maximum de l'indemnité forfaitaire par jour est de **80,18 € à partir du 1er janvier 2025** (au lieu de 77,22 € en 2024).
- Le montant maximum des frais de déplacement par jour passe à **22,91 € au 1er janvier 2025** (au lieu de 22,06 € en 2024).
- Le montant annuel maximum exonéré de cotisation de solidarité est de **572,71€ en 2025** (au lieu 551,56 € en 2024). Ce qui signifie **qu'au-delà de 572,71 € d'indemnités des arts en amateur** versées au cours de l'année civile, **une cotisation de 5 % sera due** sur le total des indemnités payées au cours de cette année.

[Plus d'infos sur ces montants.](#)

La liste des chiffres utiles, disponible via [ce lien](#), a été actualisée avec les nouveaux montants.

## APE: INDEXATION

La subvention APE pour le secteur non-marchand sera indexée **de 2,1% en 2025**.

Si vous souhaitez un rappel sur la manière dont est indexée la subvention APE, vous pouvez retrouver plus d'explications [par ici](#).

## FLEXI-JOB :

- **NOUVEAU PLAFOND**

Un montant limite supplémentaire de **7.876€/an** (soumis à l'indexation) s'appliquera désormais aux personnes qui prennent une retraite anticipée et qui occupent un Flexi-job.

Ce montant limite ne s'applique qu'au retraité qui, à la fois :

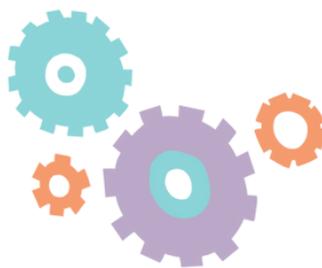
- n'a pas encore atteint l'âge légal de la retraite (**66 ans à partir de 2025**);
- **a travaillé moins de 45 ans** au moment de sa retraite légale.

- **NOUVELLE DÉCLARATION MENSUELLE**

Le recours aux contrats **Flexi-jobs** est soumis à de nombreuses conditions et modalités. Parmi celles-ci, il est nécessaire de respecter un plafond fiscal annuel (12.000 € pour les personnes non-pensionnées)

**À partir du 1er janvier 2025**, en cas de recours à ces contrats Flexi-jobs, vous devrez compléter obligatoirement **une nouvelle déclaration mensuelle**. Il s'agit d'une transmission de données via le site [Flexi at work](#) (e-GOV 3.0). Cette transmission des rémunérations devra être effectuée **au plus tard 5 jours après la création de chaque fiche de paie**.

Cette nouvelle déclaration ne remplace pas les déclarations Dimona et DmfA qui devront toujours être réalisées.



Ce nouveau service servira à alimenter plus rapidement les données relatives au plafond de rémunération et afin de savoir si les conditions d'occupation pour pouvoir réaliser du travail sous contrat Flexi-job sont toujours remplies, sur la plateforme [mycareer.be](https://mycareer.be). À noter que ce compteur ne sera toujours pas en temps réel et qu'il convient de toujours vous interroger sur les conditions.

Il est probable que le secrétariat social se charge de cette nouvelle obligation.

Vérifiez néanmoins avec eux si c'est effectivement bien le cas.

Pour plus d'infos sur ce type de contrats particuliers dans notre secteur, rendez-vous [ici](#).

## CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ : NOUVEAUX MONTANTS

Pour rappel, le congé-éducation payé prévoit le maintien de la rémunération des travailleur.euses concerné.es aux échéances habituelles. Cependant, cette rémunération est plafonnée à un certain montant (*sauf accord de l'employeur.se de ne pas l'appliquer*).

Ce montant est désormais automatiquement indexé au 1er septembre de chaque année, sans qu'un nouveau texte légal annuel ne soit nécessaire.

Le montant auquel le salaire normal a été plafonné est fixé à **3.641€ brut, par mois**, pour la période allant du **1er septembre 2024 au 31 août 2025**.

Pour la période précédente (du 1er septembre 2023 au 31 août 2024), ce montant était de 3.500 euros. Le délai d'introduction de la demande

de remboursement diffère d'une région à une autre. Pour cette période (2023-2024) :

- en **RBC** : l'employeur.se devait introduire la demande au plus tard le **31 décembre 2024** ;
- en **RW** : l'employeur.se doit introduire la demande au plus tard le **31 mars 2025**.

À partir de l'année scolaire **2023-2024** : le montant total du remboursement des rémunérations et cotisations sociales est limité à **700.000€** par employeur.se et par année civile en RBC.

## CONTRATS ÉTUDIANTS : PLAFOND 2025

**Retour au contingent de 475 heures (en attendant une nouvelle augmentation à 600 heures ?)**

Lorsqu'un.e employeur.euse occupe un.e étudiant.e, certaines conditions doivent être respectées pour être dispensé.e de payer les cotisations sociales normales (*seule une cotisation de solidarité sera due*), notamment le respect d'un contingent d'heure annuel, soit un nombre d'heures à ne pas dépasser annuellement.

En cas d'occupation d'étudiant.es, le contingent d'heures pour lequel il ne faut payer que la cotisation de solidarité était portée à 600 heures pour les années 2023 et 2024 (au lieu de 475 heures précédemment). À partir du **1er janvier 2025**, ce contingent retombe à **475 heures**, par année civile.

Pour votre bonne information, une proposition de loi a été déposée à la Chambre en vue de relever définitivement le contingent d'heures à 600 heures. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de la suite qui y sera donnée.

## CONGÉ D'ADOPTION ET LE CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

Ce congé passe à **10 semaines à partir du 1er janvier 2025**. Vous retrouverez plus d'infos sur le site du SPF emploi en cliquant sur ce [lien](#).

## IMPOSSIBILITÉ DE PRISE DES VACANCES LÉGALES : POSSIBILITÉ DE REPORT

En principe, il n'est pas possible pour un.e travailleur.euse de reporter ses jours de congé légaux à l'année suivante.

Cependant, depuis l'année de vacances 2024, il existe des [dérogations à ce principe](#). En effet, désormais le.la travailleur.euse qui n'a pas pu prendre l'ensemble de ses jours de congé, en raison de **certaines causes précises de suspensions** de l'exécution de travail, pourra prendre ses congés plus tard, et ce jusqu'à un terme de 24 mois qui suit la fin de l'année de vacances.

Cela est cependant **uniquement** possible dans le cas où, **à la fin de l'année de vacances**, le.la travailleur.se est dans **l'impossibilité** de prendre ses jours de congé en raison de la **suspension** de son contrat de travail.

*Ex : Un.e travailleur.se à qui il restait, au 1er décembre 2024, 4 jours de congé légaux à prendre et qui est en incapacité de*

travail durant tout le mois de décembre pourra reporter ces 4 jours de congé jusqu'au 31 décembre 2026.

Les causes de suspensions qui permettent ce report des jours de congé sont prévues de manière **strictement limitative**. Il s'agit des causes suivantes :

- L'accident de travail ou la maladie professionnelle ;
- L'accident ou la maladie ordinaires (non professionnels) ;
- Le repos de maternité ;
- Le congé résultant de la conversion du congé de maternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère ;
- Le congé de naissance ;
- Le congé d'adoption ;
- Le congé prophylactique et le congé d'allaitement prophylactique ;
- Le congé pour soins d'accueil ;
- Le congé parental d'accueil.

#### Dans les faits :

- Pour les employé.es : il est prévu un paiement anticipé des jours de vacances encore à prendre. En d'autres mots, l'employeur.euse **doit payer à l'employé.e, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances** relatif aux jours de vacances encore à prendre dans les 24 mois. Il s'agit d'une avance sur le salaire normal pour les vacances reportées, qui concernent les jours de vacances qui n'ont pas pu être pris au 31 décembre de l'année de vacances. Dans la mesure où ça lui aura été payé préalablement, l'employé.e ne sera donc pas payé.e quand il.elle prendra effectivement

ses jours de congé.

*Ex : Dans le cas de notre exemple ci-dessus, l'employeur.euse sera tenu.e de payer à l'employé.e les 4 jours de congé qui n'ont pas pu être pris, et ce, au plus tard le 31 décembre 2024. Lorsque l'employé.e prendra ses 4 jours de congé en 2025 ou en 2026, ils ne lui seront donc plus payés.*

- **Pour les ouvrier.ières:** il.elles reçoivent le pécule de vacances durant l'année de vacances (et non au moment de la prise effective des jours reportés).

## NOUVELLES MESURES D'EMPLOYABILITÉS APPLICABLES À PARTIR DU 1ER AVRIL 2025

Les nouvelles mesures d'employabilité (mesures de promotion de l'emploi) s'appliqueront aux licenciements qui surviennent à partir de **ce 1er avril 2025**.

Aussi, à l'avenir, les travailleur.euses **licencié.es** qui ont droit à un délai de **préavis** ou à une indemnité compensatoire de préavis de **30 semaines au moins** auront droit à un **budget forfaitaire unique de 1.800 €** en vue de suivre et de financer des **mesures de promotion de l'emploi** (reclassement professionnel complémentaire, formation ou recyclage, coaching professionnel, etc.).

Par « **mesures d'employabilité** », on entend toute mesure, notamment de formation et d'accompagnement auxquelles le.la travailleur.euse participe, et qui est dispensée par un prestataire de service profession-

-nel et destinée à permettre au.à la travailleur.euse de trouver par lui.elle-même le plus rapidement possible un emploi ou de développer une occupation professionnelle comme travailleur.euse indépendant.e.

L'employeur.euse ne doit rien faire de particulier. Il.elle ne doit pas faire d'offre de reclassement professionnel.

Ce budget de 1.800 € est financé par les cotisations patronales dues sur une partie du délai de préavis ou de l'indemnité de préavis.

Le.la travailleur.euse qui souhaite en bénéficier devra cependant en avancer le paiement et introduire une demande de remboursement auprès de l'ONEM.

Lorsque le.la travailleur.euse a été licencié.e avec application d'un délai de préavis, il.elle a le droit, dès le début du délai de préavis, de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pour suivre ces mesures d'employabilité. Notons toutefois qu'un.e travailleur.euse qui suit un trajet de transition n'a pas le droit de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération pendant la durée de ce trajet de transition.

Ces mesures ne s'appliquent pas aux travailleur.euses licencié.es dans le cadre d'une restructuration.



# PENSIONS : RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL

## • Pension légale

L'âge légal de la pension est, en **2025**, porté à **66 ans** (au lieu de 65 ans).

Pour déterminer l'âge légal du départ à la pension d'une personne, il faut se référer à sa date de naissance :

Date de naissance	Âge légal de départ à la pension
Avant le 01.01.1960	65 ans
Entre le 01.01.1960 et le 31.12.1963	66 ans
Après le 01.01.1964	67 ans

L'âge légal de la pension est important, car il va avoir un impact sur la fin de votre contrat de travail, sur la poursuite d'une activité professionnelle, sur le bonus pension, sur les modalités d'accès au Flexi-job, sur le bénéfice de la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), sur le prélèvement de votre pension complémentaire, sur les modalités de perception de revenus de remplacement.

**À partir du 1er janvier 2025, de nouvelles conditions** s'appliquent pour le droit à la pension minimum garantie.

Si la personne souhaite prendre sa pension à partir du 1er janvier 2025, elle devra justifier d'un nombre minimal de jours effectivement travaillés, afin de recevoir le montant minimum garanti. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site du [SPF des pensions](#).

## • Pension anticipée :

Les conditions pour la pension anticipée ne changent pas. Vous pouvez prendre une pension anticipée, donc avant votre âge légal, si vous remplissez les conditions d'âge et de carrière suivantes :

Âge	Années de carrière
60	44 années de carrière
61	43 années de carrière
62	
63	42 années de carrière
64	
65	

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter [le site du Service fédéral des pensions](#), au sujet de la réforme ainsi que cette [fiche récapitulative du SFP](#).

## FORMULAIRE PRIME SYNDICALE

Les travailleur.euses des Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont syndiqué.es peuvent bénéficier d'une prime annuelle payée par le fond intersyndical.

Pour ce faire, la CCT du 2 juillet 2012, modifiée par la CCT du 26 juin 2018, impose à chaque employeur.euse de remettre le formulaire « prime syndicale » à l'ensemble des travailleur.euses **avec leur fiche de paie du mois de janvier**, qu'il.elles soient syndiqué.es ou non.

*Vous ne devez cependant pas transmettre le formulaire à vos travailleur.euses qui ont été lié.es par un contrat de travail pour une durée inférieure à 3 mois au cours de l'année de référence.*

Chaque employeur.euse doit au préalable remplir le formulaire après l'avoir complété en renseignant les années concernées

les données du cadre «Employeur» et le secteur d'activités (Centres culturels). Vous trouverez [ici](#) le formulaire à remplir.

Vous pouvez également le trouver ainsi qu'un **commentaire explicatif** de la CCT « prime syndicale » de la SCP 329.02 [sur le site de la CESSOC](#) (une connexion est requise).

## MARIBEL : AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE DU PLAFOND DE LA SUBVENTION POUR LE DERNIER TRIMESTRE 2024

Tenant compte des résultats exceptionnels de l'année 2024 et du fait que les nouvelles attributions n'ont pu avoir lieu qu'en fin d'année, le Comité de gestion a décidé d'augmenter le plafond du financement pour le dernier trimestre 2024 d'un montant de 3.000 €/ETP.

L'intervention financière du Fonds ne dépassera cependant jamais le coût salarial réel du.de la travailleur.euse, et est plafonnée à hauteur du nombre d'heures prestées, comme pour les trois autres trimestres.

L'employeur.euse est tenu.e d'organiser une information au sein du Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délégation syndicale concernant l'augmentation exceptionnelle de ce plafond pour le dernier trimestre 2024.



# RÉGION WALLONNE: AIDES

## «IMPULSION» ET «TREMLIN » - PÉRENNISATION DES DISPOSITIFS EN 2025

### • IMPULSIONS :

Les dispositifs suivants d'aides à l'emploi « Impulsions » sont pérennisés à partir de l'année 2025 :

- **Impulsion 12 mois + :** pour les personnes inoccupées depuis plus d'un an ;
- **Impulsion – 25 ans :** pour les jeunes inoccupé.es de moins de 25 ans moins qualifié.es ;

Auparavant, les dispositifs étaient conçus comme des «appels à projets» et étaient concrétisés au travers de décrets spécifiques. Désormais, ils sont systématiquement récurrents.

Ces aides consistent en des allocations de travail qui s'adressent aux demandeur.euses d'emploi inoccupés nouvellement engagés. En tant qu'employeur.euse, vous pouvez déduire cette allocation du salaire net du.de la travailleur.euse.

Vous pouvez vous rendre sur les différents liens, ci-dessus, en vue de prendre connaissance de l'ensemble des conditions applicables et en vue d'introduire les demandes.

### • TREMLIN :

Le dispositif d'aide à l'emploi «Tremplin 24 mois +» a été pérennisé à partir de 2025.

Cette subvention sera désormais ouverte à 750 ETP/an, tous.tes employeur.euses confondu.es.

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

L'employeur.euse doit assurer la formation de la personne engagée sous contrat de travail à concurrence de minimum 40h/an pendant la durée de la subvention. Cette personne doit avoir sa résidence principale en Région wallonne de langue française.

Cette aide Tremplin 24 mois + n'est, par contre, pas cumulable en même temps qu'une autre intervention financière dans la rémunération. Il n'y a pas de cumul possible avec les APE, Impulsion - 25 ans, SINE, Article 60 de la loi des CPAS, SESAM.

Pour prendre connaissance des conditions applicables et pour introduire une demande, rendez-vous, [ici](#), sur le site du FOREM.

## RÉGION WALLONNE: CPAS : RÉFORME DES CONTRATS

### «ARTICLE 60 »

**Fin progressive de la gratuité pour les mises à disposition pour les utilisateurs.**

Une personne bénéficiant de l'aide d'un CPAS peut, sous certaines conditions, être mise à disposition auprès d'un utilisateur (externe), par exemple une structure non-marchande, un CC. C'est ce qu'on

appelle travailler sous Article 60. Le CPAS restant l'employeur.

À partir **du 1er janvier 2025**, les nouvelles conventions entre un CPAS wallon et un utilisateur devront obligatoirement prévoir, lors d'une mise à disposition, **une contrepartie financière à charge de l'utilisateur, à verser au CPAS**. Cette contrepartie est indépendante de la rémunération que touche la personne.

Pour les utilisateurs du secteur privé non marchand, la contrepartie doit s'élever entre **10 et 20 % de la subvention forfaitaire indexée** (c'est-à-dire 10 à 20 % de la subvention qui est octroyée au CPAS pour couvrir les frais d'engagement et d'encadrement des travailleurs sous contrat « Article 60 ». En 2025, cette subvention s'élève à **2.633,56 €/mois** pour une occupation à temps plein).

Les conventions conclues avant le 1er janvier 2025 peuvent continuer à ne pas obligatoirement prévoir de contribution à charge de l'utilisateur à verser au CPAS. Elles peuvent donc continuer à s'appliquer valablement, pour autant qu'elles soient **adaptées au plus tard au 31 décembre 2025**. Après cette date, toutes les conventions devront prévoir une contrepartie financière.

De nouveaux modèles de conventions ont été établis par la Fédération des CPAS. Vous pouvez les retrouver [ici](#).

## F4S : ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION 2023-2025

Le Fonds Social du Secteur Socioculturel et Sportif (Fonds 4S), qui est le Fonds de formation pour les asbl de la Commission paritaire 329.02, invite tous.les les acteur.ices du secteur à participer à une enquête de satisfaction du plan d'action 2023-2025.

Qui peut y participer ? Que vous soyez employeur.euse, travailleur.euse, ou représentant.e des travailleur.euses vous pouvez y participer.

Les deux objectifs principaux de cette enquête sont :

- **d'évaluer la pertinence, la cohérence et l'accessibilité des actions du Fonds 4S ;**
- **de préparer l'avenir** dans le plan d'action 2026-2028.

Vous pouvez participer à cette enquête en complétant [ce formulaire en ligne](#) (comptez entre 15 et 20 minutes pour le compléter). Le Fonds 4S précise que les données seront traitées de manière anonyme. L'enquête sera clôturée en février.

Pour plus d'information sur cette enquête, rendez-vous sur [le site du Fonds 4S](#).

Nous attirons votre attention sur le fait que le Fonds 4S est entré dans la dernière année de son plan stratégique 2023-2025.

Par conséquent, 2025 est la dernière année pour les associations bénéficiaires pour utiliser le solde de leur Budget Maximum Autorisé (BMA). Dès lors, pour ne pas perdre le solde de votre BMA, il vous est conseillé de vérifier ce solde et de prévoir d'éventuelles formations pour votre personnel avant la fin 2025 jusqu'à épuisement de votre BMA.

## DROITS D'AUTEURS DES SPECTACLES RECONNUS EN CADRE SCOLAIRE - COURRIER DE L'ACC ET ASSPROPRO À LA MINISTRE

Le 27 juin dernier, le Service Général de la Création Artistique (SGCA) a adressé une communication aux associations du secteur, les informant notamment qu'à partir de la saison 25-26, le prix de vente des spectacles Jeune Public n'inclura plus les droits d'auteur. Cette charge étant transférée aux diffuseurs, à l'instar du fonctionnement dans le circuit tout public (Art & Vie).

**L'ACC et AssProPro ont adressé en ce début d'année 2025 un courrier à la Ministre-Présidente** Elisabeth Degryse afin d'exprimer leurs préoccupations face à cette décision.

Vous retrouverez le courrier [ici](#).

## DÉCLARATION REPROBEL (BIZILI)

Reprobel est la société de gestion chargée de récolter les droits d'auteurs pour les copies, les impressions et les usages numériques d'œuvres protégées. À ce titre, pour vous en acquitter, vous avez l'obligation de faire une déclaration annuelle à Reprobel.

### CONVENTION REPROBEL - TARIF PREFERENTIEL

La CESSOC et Reprobel ont conclu une convention pour le secteur socioculturel et sportif afin de bénéficier d'un tarif préférentiel pour le paiement des droits de reprographie. Elle porte sur les années 2023 à 2025.

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

Le choix de la tarification forfaitaire est facultatif; l'association qui souhaite déclarer le nombre réel de copies et d'impressions protégées reste libre de procéder ainsi.

Le forfait annuel est dû par ETP pertinent, c'est-à-dire pour chaque travailleur.euse de l'ASBL engagé.e sous contrat de travail qui fait (ou fait faire) régulièrement des photocopies, des impressions ou la numérisation d'œuvres protégées.

Ce forfait est fixé pour la déclaration 2024 (à effectuer en 2025) à **14 € HTVA (6%) par ETP**.

Si vous souhaitez adhérer à la convention-cadre et utiliser le tarif préférentiel négocié par la CESSOC, vous devez encoder le **code promotionnel** suivant : **CES24** lors de la déclaration.

### DÉCLARATION AVANT LE 30 AVRIL 2025

Pour ce faire, vous avez dû recevoir (ou recevrez bientôt) une demande de paiement des droits de reprographie pour l'année 2024 par mail de la part de Reprobel. Vous êtes dès alors invités à transmettre votre déclaration via la nouvelle plateforme électronique de Reprobel : [Bizili](#).

Cette déclaration doit être effectuée **avant le 30 avril 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 Repobel, consultez [l'article](#) réalisé par la CESSOC, [la page thématique](#) sur la reprographie et les droits d'auteur et la [FAQ](#) de la CESSOC sur Repobel.

## MARCHÉS PUBLICS : NOUVELLES RÈGLES DE PAIEMENT AU 1ER JANVIER 2025

**Changement des règles de vérification et de paiement – Délai unique de 30 jours !**

À partir du 1er janvier 2025, il n'y aura plus qu'un seul délai pour réaliser **les opérations de vérification et de paiement**, au lieu du double délai qui existait jusqu'ici.

La vérification et le paiement devront s'opérer dans **un délai de traitement unique de 30 jours**.

### Point de départ du délai

Le point de départ de ce délai de 30 jours dépend du type de marché :

- Pour les marchés **de travaux : la réception par l'adjudicateur de la déclaration de créance et de l'état détaillé des travaux**.
- Pour les marchés de **fournitures: la livraison**, à condition que l'adjudicateur ait reçu la facture dûment établie ainsi que tous les autres documents demandés éventuellement.

- Pour les marchés **de services : la constatation de la fin totale ou partielle des services**, dont les modalités sont fixées dans les documents du marché à condition que l'adjudicateur ait reçu la facture dûment établie ainsi que tous les autres documents éventuellement demandés.

### Possibles dérogations ?

Il est possible de déroger à cette règle moyennant la réunion de **4 conditions cumulatives** :

1. Le délai de traitement plus long doit être indiqué expressément dans les documents du marché ;
2. Cette dérogation se justifie objectivement par la nature particulière ou les caractéristiques du marché (mais il n'est pas exigé qu'une justification soit reprise dans les documents du marché) ;
3. **Le délai de traitement ne peut être supérieur à 60 jours** ;
4. Cette prolongation ne constitue pas, à l'égard de l'adjudicataire, un abus manifeste.

### Cas d'exclusion ?

#### ATTENTION

- **Pour les marchés de faible montant (inférieurs à 30.000 EUR HTVA)**, sauf convention contraire entre parties, le paiement est effectué dans un délai de 30 jours, à partir du jour qui suit celui :
  1. de la réception, par le débiteur, de la facture ou d'une demande de paiement équivalente, ou
  2. de la réception des marchandises ou de la prestation de services, si la date de réception de la facture ou de la demande de paiement équivalente est incertaine ou si le débiteur reçoit la facture ou

la demande de paiement équivalente avant les marchandises ou les services.

Le délai convenu entre parties ne peut excéder 60 jours.

- Les **avances** doivent être versées dans un délai de 30 jours à compter du jour suivant celui de la demande de paiement écrite et datée. Les parties peuvent convenir d'un délai de paiement plus long pour autant qu'il soit objectivement justifié par la nature particulière ou par certains éléments du contrat.
- Les marchés publics existants continuent à suivre l'ancien régime.

### Reporting des délais de traitement

Les pouvoirs adjudicateurs doivent **compléter un nouveau formulaire électronique sur la plateforme e-Procurement** à la suite de l'avis d'attribution du marché ou de l'avis d'attribution simplifié. Ils doivent y préciser s'ils optent pour le délai général de 30 jours ou s'ils recourent à la dérogation conformément aux conditions précitées (il faut alors préciser le délai dans les documents du marché).

On rappelle, suite à [la communication de fin 2023](#), que l'obligation d'utilisation de e-Procurement ne s'applique pas aux MP de faible montant (inférieurs à 30.000 €).

Pensez donc à adapter les clauses de vos cahiers des charges pour les marchés publics qui seront lancés en 2025.

## EXTENSION DES ZONES NON-FUMEURS

Depuis le **31 décembre 2024**, l'interdiction de fumer en Belgique sera étendue à de nouveaux lieux accessibles au public.

Les Centres culturels ne sont pas spécifiquement visés par la nouvelle législation.

Mais, parmi les nouveaux lieux, les entrées des **accueils extrascolaires** et des **bibliothèques** publiques sont visées. Il sera désormais **interdit de fumer à moins de 10 mètres de toutes les entrées et sorties de ces lieux publics.**

Certains de vous sont agréés, également, en accueil extrascolaire/accueil temps libre. D'autres peuvent avoir une bibliothèque intégrée dans les bâtiments du CC.

D'autres lieux sont également visés, tels des lieux extérieurs à caractère sportif, etc.

La prudence peut donc être de mise, dès lors qu'en cas de constatation de non-respect des obligations, des amendes (on ne parle pas de cacahuètes), voire des fermetures temporaires peuvent être décrétées.

Dans la pratique, l'interdiction de fumer va devoir être délimitée autour des entrées (et sorties) de ces nouveaux lieux (en extérieur).

Dès lors, vous aurez l'obligation **de signaler**, de manière claire et appropriée, ces zones non-fumeurs. Et ce, dans **un rayon de 10 mètres**. Vous pouvez retrouver [ici](#) l'affiche du SPF santé publique. La présence de cendriers n'y est pas autorisée. Ces nouvelles interdictions s'appliqueront de manière permanente. C'est-à-dire

**également en dehors des heures d'ouverture** ou lors de fêtes privées.

Selon la législation, il faut entendre le fait de fumer au sens large. Cela ne comprend pas uniquement les cigarettes, ou le tabac. Cela concerne également les produits assimilés au tabac : cigarettes électroniques, produits à fumer à bases de plantes dans une pipe à eau...

Les amendes peuvent être décernées également aux personnes : personnel, volontaires etc.

*Nb. À noter que des zones fumeurs pourront toujours être définies. Elles devront également être clairement délimitées. Être situées à l'abri des regards et conçues de manière à éviter les gênes de la fumée vis-à-vis des non-fumeurs, des jeunes. Voici également l'affiche, et une seconde, pour la zone fumeurs.*

*NB2. La loi prévoit que si des zones fumeurs à l'extérieur des lieux avaient été préalablement prévues dans le rayon de 10 mètres d'une entrée (ou d'une sortie), dans ce cas une dérogation temporaire existe et vous pouvez faire le choix de maintenir temporairement cette zone fumeurs à cette place. Vous pouvez aussi faire le choix de la retirer, évidemment. Cependant, **au-delà du 31 décembre 2028**, elles devront disparaître.*

Pour plus d'infos, vous pouvez vous rendre sur la [page dédiée](#) du SPF Santé publique.



## NOUVEAUX CODES NACE AU 1ER JANVIER 2025

Au **1er janvier 2025**, une nouvelle nomenclature NACE entre en vigueur. Vous pouvez retrouver ici, si vous le souhaitez, les [nouveaux intitulés de la NACEBEL 2025](#).

Concernant les CC, un nouveau code a été attribué, il s'agit de :

**90.312 - Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle (anciennement 90.042)**

Les Codes NACE sont utilisés dans la législation et par certaines administrations, comme l'ONSS. Ils sont notamment utilisés concernant l'application des réductions Maribel Social et des Flexi-job. Ce nouveau code (90.312) a été selon l'ONSS actualisé pour le recours aux Flexi-jobs (moyennant les conditions qui s'appliquent à ce type de contrat particulier).

En principe le(s) nouveau(x) code(s) de chaque personne(s) est(sont) converti(s) de manière automatique, mais n'hésitez pas à vérifier que le(s) vôtre(s) soi(en)t correctement transféré(s). Des erreurs peuvent apparaître, que vous ayez un ou plusieurs codes, sous l'ancienne nomenclature.

L'ONSS utilise à partir du 1er janvier 2025 les nouveaux codes. La BCE mettra progressivement à jour les nouveaux codes à partir du 1er janvier 2025 et ils devraient être convertis à la BCE pour fin mars 2025. Il n'y a pas encore de dates pour la TVA.

# GUIDE DES CC À DESTINATION DES NOUVEAUX ADMINISTRATEURS ET VIDÉOS

- **Guide**

**Le guide « Qu'est-ce qu'un Centre culturel ?** Mode d'emploi des Centres culturels de la Fédération Wallonie-Bruxelles », réalisé par l'ACC et l'ASTRAC en 2017 et édité par le Service général de l'Action territoriale de la FWB, réédité en 2018, est toujours pleinement d'actualité.

Porte d'entrée vers les Centres culturels et le décret de 2013, **ce livret de 32 pages décortique et vulgarise le décret et son jargon**, met en lumière l'organisation des CC, la diversité de leurs missions et activités, leur mise en réseau.

**C'est un outil de communication à diffuser à toute personne intéressée ou investie dans les Centres culturels** : aux membres de l'équipe professionnelle, du conseil d'administration et du conseil d'orientation du Centre culturel, aux partenaires, aux artistes, aux élu.es et aux usager.ères, ...

N'hésitez pas à le rendre accessible et à partager sa [version numérique](#). N'hésitez pas à nous faire savoir si vous souhaitez en recevoir de nouveaux exemplaires.

- **Vidéos : Centres culturels et droits culturels**

N'hésitez pas à diffuser également les vidéos de l'ACC et de l'ASTRAC : « [Qu'est-ce qu'un Centre culturel ?](#) » et « [Les droits culturels, qu'est-ce que c'est ?](#) ».

L'ACC et l'ASTRAC ont cherché un moyen de familiariser le plus grand nombre aux droits culturels comme

notion faisant partie intégrante des droits humains. Cette capsule vidéo sur les droits culturels permet à tout un chacun de découvrir et de comprendre la notion des droits culturels en seulement 2'30. L'action des Centres culturels de la FWB qui contribuent à l'exercice des droits culturels par toutes et tous a également été valorisée dans cette capsule.



## QUELS CHANGEMENTS DANS LE « CODE DES USAGERS CULTURELS » DEPUIS SA MISE À JOUR FIN 2023 ?

Vous le connaissez, le « **Code des Usagers Culturels** » qui existe depuis 2006 reconnaît **15 droits aux usager.ères** et aux publics de la culture. L'objectif de ce code est de contribuer à un meilleur accès et à une plus large participation de tou.tes à la culture. Celui-ci est en principe affiché à l'entrée et à la sortie des lieux où vous accueillez des usager.ères et sur votre site internet.

Fin 2023, il a fait l'objet d'une mise à jour. Celle-ci porte sur la procédure relative aux plaintes que l'usager.ère peut déposer si l'un ou plusieurs des 15 droits ne sont pas respectés. Il ne s'agit pas de grands changements, mais de quelques petites modifications. Les 15 droits des usager.ères, quant à eux, restent inchangés.

Le Code reprend de manière détaillée les nouvelles règles procédurales que l'usager.ère peut mettre en œuvre dans le cas où l'opérateur culturel et l'usager.ère ne parviennent pas à trouver une solution amiable à la suite de la plainte écrite circonstanciée adressée par l'usager.ère à l'opérateur.

En votre qualité d'opérateur culturel, nous relevons les modifications suivantes qui peuvent éventuellement vous intéresser :

- Il est désormais précisé qu'aucune plainte relative à une question ressortant d'une œuvre, de la liberté artistique ne sera traitée. Si, toutefois, les faits qui sont à la base de la plainte constituent un risque, une information sera rappelée à l'opérateur culturel par courrier ou mail.
- Concernant les sanctions qui pourraient être applicables, le code mentionne désormais les indications suivantes :
  - Les sanctions appliquées par la Fédération Wallonie-Bruxelles seront **proportionnelles** à la **gravité** et la **récurrence** des manquements aux engagements.

*Exemples de sanction : suspension temporaire d'une partie de la subvention accordée, suspension temporaire de la totalité de la subvention accordée, diminution de la subvention accordée, résiliation de la convention ou du contrat programme.*

- La Fédération Wallonie-Bruxelles ne sanctionnera les opérateurs culturels défaillants qu'**après un avertissement** et un **rappel à l'ordre**.

### Boîte à outils

L'Administration conseille d'imprimer l'[affiche du code des usagers](#) en format A3 afin qu'il soit lisible par tous.tes.

Ces dernières précisions permettent aux opérateurs de mieux connaître le cadre dans lequel ils pourraient recevoir une sanction.

Si vous souhaitez prendre connaissance de la procédure, telle qu'adaptée, dans son entièreté, vous retrouverez le code mis à jour [ici](#). Comme vous le verrez, désormais, la partie relative à la procédure se trouve dans un cadre uniquement dédié à cette question, en deuxième moitié de page.

Si c'était encore l'ancienne version qui était affichée dans vos lieux, n'hésitez pas à la remplacer par la nouvelle version.

# RESSOURCES

## RESSOURCES F4S SUR LE BURN-OUT

L'APEF coordonne un projet intersectoriel relatif à la prévention des risques psychosociaux et du burn-out. Ce projet a permis la création d'un ensemble d'outils de prévention primaire du burn-out. Cette boîte à outils peut être utilisée par chaque acteur.ice du bien-être au sein de votre asbl :

- Pour accompagner la prévention primaire du burn-out (en amont du problème) ;
- Pour soutenir une réflexion organisationnelle plus vaste (organigramme, politique RH et de prévention, culture organisationnelle...).

Commandez gratuitement une version imprimée de la boîte à outils ou téléchargez-la au format PDF en cliquant sur ce [lien](#).

## CIRCULAIRE RELATIVE AU CRÉDIT IMPÔT POUR LES ÉDITEURS DE PUBLICATIONS PAPIER QUI NE BÉNÉFICIENT PLUS DE LA TARIFICATION RÉDUITE

Dans le cadre de la concession postale (Bpost) telle qu'elle existait jusqu'au 30 juin 2024, les journaux et écrits périodiques inclus dans une formule d'abonnement étaient livrés à domicile à un tarif réduit pour l'éditeur.

Avec la fin de la concession postale pour la distribution des publications papier, le gouvernement a décidé de soutenir au niveau fédéral le désavantage en termes de coûts auxquels sont confrontés, entre autres, les éditeurs de publications papier qui ne bénéficient plus de la tarification réduite.

Dans ce contexte, de nouvelles mesures fiscales sont temporairement mises en place. Une de ces mesures prend notamment la forme d'un crédit d'impôt pour les éditeurs de publications papier.

Nous en parlons cet été, [ici](#).

Vous retrouverez [ici](#) la circulaire publiée par le SPF Finances ce 4 novembre 2024.

## DROIT D'AUTEUR : FAQ DU SPF ÉCONOMIE

Le SPF Économie met à disposition une FAQ sur différentes questions relatives au droit d'auteur. Celles-ci abordent notamment les sociétés de gestion collective et la rémunération équitable, ainsi que des questions de droits d'auteur qui peuvent se poser par rapport à de la musique, des articles de presse ou des œuvres d'art visuel qui seraient placés sur vos sites internet.

Vous retrouverez cette FAQ [ici](#).

## OIRA (ONLINE INTERACTIVE RISK ASSESSMENT) AXÉ SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS).

L'[OIRA](#) est une plateforme gratuite, développée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) qui permet d'effectuer une analyse des risques en ligne. L'outil suit, étape par étape, le processus d'analyse des risques permettant d'identifier les risques sur le lieu de travail.

L'outil comprend désormais un axe consacré aux risques psychosociaux l'OIRA RPS qui est disponible via ce [lien](#).

