

AUGMENTER LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAILLEUR ? OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT ! | P.02

Deal Emploi partie 3 :
Droit à la déconnexion | **P.07**

Le nouveau régime du travail
associatif : l'article 17 | **P.09**

Actualités européennes | **P.14**

- Publications récentes
- Projet Helpdesk
- Fonds social européen
- Mesures relatives à la transparence salariale
- Programme EaSi

Vacances annuelles : rappel
des règles du jeu | **P.16**

Le numérique responsable |
P.21

Module de formations : La CO-
DEF ne manque pas d'ErE ! | **P.23**

Save the dates ! | **P.24**

- 17/10/23 : Journée sur la diversité et l'inclusion au sein des associations
- 21/11/23 : Journée sur la transition numérique des associations

Agenda des formations | **P.25**

Actualités diverses | **P.26**

- Assemblée générale de la CODEF le 21/06/23
- Fermeture annuelle de la CODEF

Promotion des activités des
membres | **P.27**



AUGMENTER LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAILLEUR ? OUI, MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !



Il est connu que la rémunération d'un travailleur est sujette à une évolution régulière, généralement tous les deux ans. Ces augmentations peuvent avoir plusieurs origines...

Tout d'abord, il peut s'agir d'une indexation barémique, c'est-à-dire les adaptations automatiques des salaires liées au coût de la vie lorsqu'il y a un dépassement de l'indice pivot. La plupart des commissions paritaires du secteur non-marchand applique ces indexations automatiques tous les deux ans, sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que celle que nous avons connue récemment. Les rémunérations basées sur le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) sont également soumises à ces augmentations périodiques.

Une autre cause d'augmentation de la rémunération est liée à l'ancienneté acquise par le travailleur sur base de grilles barémiques fixées par des conventions collectives de travail ou sur base d'autres sources de droit (accord individuel, règlement de travail, usage).

En outre, si un travailleur change de fonction au sein d'une même ASBL, il peut bénéficier d'une augmentation de rémunération en raison de ses nouvelles attributions.

En somme, ces augmentations de salaires sont toutes réglementées selon des mécanismes sectoriels et/ou intersectoriels, des principes ou d'autres sources de droit. Mais qu'en est-il de l'employeur qui souhaiterait demain augmenter la rémunération de ses travailleurs sans se reposer sur une source légale ?

Pour répondre à cette question et en évaluer sa faisabilité, il est important de revenir sur la notion de « norme salariale ».

QU'EST-CE QUE LA NORME SALARIALE ET À QUOI SERT-ELLE ?

La norme salariale est fixée tous les deux ans et détermine la marge autorisée d'augmentation des coûts salariaux en Belgique. La base légale est la [loi du 26 juillet 1996](#) relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. Elle permet la possibilité d'augmenter les coûts salariaux en Belgique tout en les limitant pour éviter qu'ils augmentent plus vite que ceux de ses 3 pays voisins (Allemagne, Pays-Bas et France).

En effet, cette norme salariale est importante pour la Belgique au regard du produit intérieur brut (PIB) qui correspond à 70% des importations et des exportations. Ainsi, si les coûts salariaux belges augmentent plus rapidement que ceux des pays voisins, la compétitivité de l'économie belge diminue, ce qui va impacter négativement l'emploi.

Cette loi précise le mécanisme qui permet de déterminer, tous les deux ans, la nouvelle marge salariale. Pour la période couvrant les années 2023 et 2024, le Gouvernement a annoncé qu'il n'y a pas de marge pour une augmentation du coût salarial. Autrement dit, la norme salariale est de 0%.

Pour permettre d'accorder tout de même un avantage aux travailleurs malgré la marge salariale de 0%, le Conseil des ministres a approuvé une réglementation relative à l'octroi d'une prime « pouvoir d'achat ». Les entreprises ayant enregistré des bénéfices élevés ou exceptionnels ont donc la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs une prime unique de maximum 500 euros.

En cas de bénéfices exceptionnellement élevés, la prime peut atteindre jusqu'à 750 euros. Elle doit être versée sous la forme de chèque à la consommation au nom du travailleur. La valeur du chèque ne peut pas dépasser 10 euros afin de bénéficier de l'exonération.

L'octroi d'une prime « pouvoir d'achat », dont les modalités sont régies par l'[arrêté royal du 23 avril 2023](#), doit être prévue dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou faire l'objet d'une convention individuelle.

Cette prime peut être octroyée jusqu'au 31 décembre 2023 inclus et elle sera valable jusqu'au 31 décembre 2024 inclus.

Bien que la prime soit officiellement prévue, nous vous conseillons d'attendre de voir ce qui sera prévu dans vos secteurs. N'hésitez pas à contacter le service juridique de la CODEF à l'adresse email conseil@codef.be si avez des questions à ce sujet.

QUELLE EST LA PROCÉDURE DE FIXATION DE LA NORME SALARIALE ?

Le Conseil Central de l'Economie (C.C.E.) publie tous les 2 ans un rapport sur l'évolution générale du marché du travail et du coût salarial, tant au niveau de la Belgique que dans les 3 pays voisins, de la compétitivité, des salaires et de la marge maximale disponible pour les deux années à venir.

Les éléments suivants sont déduits du calcul de la marge maximale disponible :

- Les indexations prévues ;
- Un terme de correction ;
- Une marge de sécurité de 25 % de la marge restante après application des diminutions suite aux indexations et au terme de correction, avec un minimum de 0,5 %.

La marge de sécurité est déduite du calcul de la marge maximale disponible afin de permettre, le cas échéant, de corriger les erreurs dans les prévisions en raison d'une inflation plus importante ou d'une augmentation salariale moins importante que prévue dans les pays voisins.

Sur base du rapport, le Groupe des Dix a un mois (jusqu'au 15 janvier) pour s'accorder sur la nouvelle norme salariale pour les deux années à venir. Dans cette norme salariale, la marge de sécurité des deux années précédentes est reprise, si elle n'a pas été entièrement utilisée.

Ensuite, ce sont les partenaires sociaux sectoriels qui prennent la main. Ils traduisent la norme salariale et les autres accords conclus dans le cadre de l'accord interprofessionnel en CCT sectorielles. Ce processus se déroule généralement au cours du premier semestre de la première année de l'accord interprofessionnel, bien qu'aucun calendrier ne soit prévu par la loi.

Seulement après que la norme salariale n'a pas été entièrement utilisée dans les accords sectoriels, les employeurs peuvent conclure des accords au niveau de l'entreprise. Aucun calendrier n'est prévu pour ce processus non plus.

QUI EST CONCERNÉ PAR LA NORME SALARIALE ?

La loi stipule que la norme salariale s'applique au secteur privé, à savoir : tous les employeurs et travailleurs soumis à la [loi du 5 décembre 1968](#) sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Autrement dit, toutes les ASBL qui emploient des travailleurs sont concernées par le respect de cette marge salariale.

COMMENT EST FIXÉE LA NORME SALARIALE ?

La norme salariale est une moyenne qui correspond à une augmentation maximale du coût salarial moyen par travailleur exprimé en équivalents temps plein (ETP).

Ainsi, la norme salariale ne doit pas être respectée au niveau individuel mais bien sur base d'une moyenne comptabilisée sur l'ensemble des travailleurs.



QUELS SONT LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU « COÛT SALARIAL » ?

A défaut d'une définition dans la loi, il est nécessaire de se référer à la note dite « Smet ». Madame Miet Smet, Ministre du Travail de 1992 à 1999, avait rédigé une note interprétative sur la norme salariale qui précise les éléments constitutifs du « coût salarial » :

- La rémunération brute mensuelle ;
- Les avantages en nature (smartphone, ordinateur portable, chèques repas et les écochèques) ;
- Les bonus ;
- Les primes ;
- Les pécules ;
- Les commissions ;
- Le salaire garanti ;
- Les allocations complémentaires aux avantages octroyés par les différents secteurs de la sécurité sociale (complément d'entreprise dans le cadre du RCC ou du RCIC, pensions complémentaires, ...) ;
- Les indemnités dues par accidents de travail et maladies professionnelles ;
- Les indemnités de formation payées aux travailleurs directement ou indirectement ;
- Les indemnités de licenciement ;
- Les cotisations patronales et primes d'assurances complémentaires (vieillesse, décès, hospitalisation).

La question se pose alors de savoir si certains remboursements de frais, tels que les frais de déplacement professionnel, l'indemnité de té-



létravail, l'indemnité vestimentaire ou la mise à disposition d'outils de travail, etc. sont inclus dans le coût salarial.

Pour le savoir, il convient de vérifier s'il y a un lien direct entre les indemnités professionnelles et le travail. Lorsque c'est le cas, la norme salariale ne s'applique pas aux frais susmentionnés. En revanche, si aucun lien direct n'existe, comme c'est le cas pour les frais de déplacement domicile-lieu de travail, la norme salariale s'applique.

Notons que la norme s'applique également si un employeur décide de procéder à une diminution de la durée du travail qui va mener à une augmentation du coût salarial horaire.

Pour votre bonne information, tous les éléments salariaux attribués précédemment à l'entrée en vigueur de la nouvelle norme ne constituent pas un coût salarial supplémentaire et n'entraînent pas non plus une hausse du coût salarial moyen.

QUELS SONT LES COÛTS SALARIAUX EXCLUS DU CONTRÔLE DU RESPECT DE LA NORME SALARIALE ?

Indexations

Pour autant qu'elles se basent sur des CCT sectorielles, les adaptations automatiques des salaires par rapport au coût de la vie ne sont pas prises en considération dans le calcul de la norme salariale.

Augmentations barémiques en raison de l'ancienneté

Les augmentations barémiques sont toujours garanties et donc exclues de la norme salariale. Il en va de même pour l'employeur qui utilise des barèmes propres mais qui proviennent d'autres sources de droit (RT, accord individuel, usage).

Augmentation de salaire et avantages accordés de façon unilatérale par l'employeur

Sont concernés les augmentations décidées unilatéralement par l'employeur qui n'a pas fait l'objet d'un accord verbal ou écrit entre les parties concernées.

En théorie cela reste possible, mais dans la pratique, la distinction entre accord verbal et engagement unilatéral est compliquée à faire. Par ailleurs, selon la FEB, il suffit que l'engagement unilatéral soit accepté tacitement ou explicitement pour devenir une convention et être visée par la notion de norme salariale.

Sursalaire

Dans certaines structures, il n'est pas rare que des travailleurs prestent des heures supplémentaires pour répondre aux besoins du service. Les sursalaires versés suite aux prestations d'heures supplémentaires ne sont pas pris en considération dans la norme salariale.

Augmentation de l'effectif en personnel

Une augmentation de la masse salariale en raison de l'engagement de nouveaux travailleurs n'est pas prise en considération dans la norme salariale.

Cotisations liées au pension sociale

Les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées dans la [loi du 28 avril 2003](#) ne sont pas comprises dans la norme salariale.

La prime d'innovation

La prime d'innovation versée par un employeur à ses travailleurs créatifs pour récompenser l'expression d'une idée nouvelle mise en œuvre au sein de l'entreprise, n'est pas comprise dans la norme salariale.

Une modification de commission paritaire

Lorsque l'employeur change de commission paritaire en raison d'une modification d'activité ou d'un transfert d'entreprise, les conditions salariales peuvent être amené à changer en raison d'autres conventions collectives de travail sectorielles prévues dans la nouvelle commission paritaire. Dans ce cas-ci, la norme salariale ne s'applique pas.



La réorganisation du travail

Afin de ne pas empêcher totalement l'employeur de réorganiser le travail comme il le souhaite dans son entreprise, l'instauration par exemple du travail de nuit ou d'équipe donnant accès à une prime n'est pas concerné par la norme salariale même si cela augmente le coût salarial.

Les indemnités de préavis

Le paiement d'une indemnité de préavis n'est pas non plus visé par la norme salariale.

Une politique de rémunération non discriminatoire au regard du genre et de l'âge

Les politiques de rémunération, qu'elles soient menées au niveau interprofessionnel, sectoriel ou au niveau des entreprises, en vue de lutter contre les écarts salariaux en raison du genre ou de l'âge sont autorisées.

Ainsi, les conventions collectives de travail du CNT comme la [CCT n°25](#) portant sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins ayant pour objet de combler l'écart salarial peuvent être admises et des mesures prises au niveau de l'entreprise en application du texte légal ne sont pas sanctionnables au regard de la norme salariale. Il en va de même pour les [CCT n°43](#) et [CCT n°50](#) du CNT sur l'augmentation des rémunérations des jeunes travailleurs ainsi que la [CCT n°104](#) concernant les travailleurs âgés. En d'autres termes, toutes les mesures prises en application de ces CCT ne sont pas comprises dans le calcul de la norme salariale.

Augmentations résultant de mesures gouvernementales

L'augmentation du coût salarial moyen qui résulterait d'une mesure gouvernementale comme l'augmentation de l'intervention minimum patronale dans le prix de la carte de train par exemple est autorisée et n'est pas comprise dans le calcul de la norme salariale.

Durant la crise COVID, plusieurs mesures ont été prises par le Gouvernement fédéral afin d'aider les travailleurs et ne sont pas prises en considération : les chèques consommations, la prime corona, le petit chômage qui a été prévu pour permettre aux travailleurs d'aller se faire vacciner contre le COVID-19 et toutes les autres mesures exceptionnelles et temporaires en lien avec le COVID-19 qui sont venues augmenter le coût salarial.

DÈS QUE LA NORME SALARIALE EST CONNUE, L'EMPLOYEUR PEUT-IL PRENDRE DES MESURES AU SEIN DE SA STRUCTURE ?

Tout d'abord, il est recommandé à l'employeur d'attendre les décisions prises par son secteur d'activités.

Comme indiqué dans la procédure de fixation, la norme salariale doit d'abord être concrétisée par les partenaires sociaux sectoriels au sein des commissions paritaires (ex. : accords sectoriels via CCT fixant les augmentations salariales, la durée de travail, les frais de transport ou encore les formations).

Dès que le secteur est parvenu à un accord, il revient à l'employeur de se conformer aux accords conclus au niveau sectoriel et de les appliquer.

Si les partenaires sociaux sectoriels concrétisent cette norme au sein de la commission paritaire, est-ce qu'il existe encore une marge de manœuvre pour l'employeur en vue d'augmenter le coût salarial au sein de sa structure ?

La norme salariale est un pourcentage maximum que les secteurs sont libres d'utiliser en tout ou partie. S'il reste un solde ou si le secteur laisse une liberté de choix aux entreprises, l'employeur peut négocier à son niveau.

Par exemple, en partant de la norme salariale de 2022 qui était de 0,4%, si le secteur n'avait utilisé que 0,2%, l'employeur aurait encore la possibilité d'augmenter le salaire de ses travailleurs ou d'accorder des titres-repas, des écochèques ou tout autre avantage.

En revanche, si le secteur utilise la totalité de la marge salariale via les CCT sectorielles, l'employeur ne peut pas augmenter la rémunération de ses travailleurs ou accorder un quelconque avantage.

Il est également possible que le secteur décide de ne pas augmenter le salaire et de laisser totalement le choix aux employeurs sur la façon dont il souhaite augmenter la rémunération de leurs travailleurs sachant qu'ils n'y sont pas contraints.

Par ailleurs, l'employeur qui ne serait pas tenu de suivre les barèmes sectoriels pourrait décider d'accorder la totalité de la marge salariale à ses travailleurs sans se soucier de ce qui a été conclu dans son secteur. Dans le secteur non-marchand, cela concerne surtout les structures non agréées et non subventionnées qui ne sont pas tenues d'appliquer des barèmes.



Quid de l'employeur qui a conclu des accords au sein de son entreprise sans attendre les accords sectoriels ou que des accords ont été conclus par la suite ?

Au regard des règles relatives à la hiérarchie des normes en droit social, l'employeur est tenu de respecter d'abord les conventions collectives sectorielles avant les accords conclus dans les conventions collectives d'entreprise.

Autrement dit, l'employeur devra, si nécessaire, adapter ses propres avantages, à la hausse ou à la baisse, au regard de ce qui a été fixé dans les CCT sectorielles. Cela dit, avant cela, il convient d'abord à l'employeur de vérifier si une règle sectorielle de conversion est prévue ou, à défaut, si l'accord pris au niveau de l'entreprise respecte ce qui a été décidé au sein du secteur.

QUE SE PASSE-T-IL SI L'EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS CETTE NORME SALARIALE ?

Sur base de la loi, l'employeur qui ne respecterait pas la marge salariale peut, en théorie, se voir infliger une amende administrative allant de 250 à 5000 euros. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés avec un maximum de 100 travailleurs.

Quant au contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, certaines CCT sectorielles ne respectant par la norme salariale ont déjà fait l'objet de refus par la direction générale du contrôle des lois sociales qui a cette compétence dans ses attributions.

En effet, les conventions collectives de travail qui ne respectent pas la marge salariale ne sont pas rendues obligatoires par arrêté royal, ce qui veut dire que l'employeur peut ne pas les respecter.

Service juridique de la CODEF

DEAL EMPLOI PARTIE 3 : DROIT À LA DÉCONNEXION



CONTENU DE LA LOI

Que signifie le droit à la déconnexion ?

Le deal pour l'emploi prévoit un droit à la déconnexion. Il s'agit du droit, pour le travailleur, de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (GSM, smartphone, PC, email, etc.) en dehors de son horaire de travail.

L'objectif poursuivi en instaurant un droit à la déconnexion dans le chef du travailleur est double : garantir le respect des périodes de repos et de congé du travailleur mais également sa vie privée et familiale.

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises du secteur privé (principalement) qui occupent au moins 20 travailleurs doivent assurer un droit à la déconnexion. Le nombre de travailleurs doit être calculé en personnes physiques, pas en ETP.

Comment ?

Le droit à la déconnexion doit faire l'objet :

- d'une convention collective de travail (CCT) d'entreprise ;
- ou, à défaut, d'une disposition dans le règlement de travail.

La CCT d'entreprise ou, à défaut, le règlement de travail doit prévoir (à tout le moins) :

- les modalités d'application du droit à la déconnexion : fermeture de l'accès au serveur informatique de l'entreprise durant certaines plages horaires, mention du caractère non impératif d'une réponse immédiate dans la

signature automatique des emails, les jours et plages horaires de déconnexion pendant lesquels le travailleur n'est pas joignable et n'est pas tenu de prendre connaissance ou répondre à des sollicitations, les moments où une réunion ne peut pas être organisée, ... ;

- les consignes d'utilisation des outils numériques professionnels : s'abstenir de répondre aux emails et appels professionnels en dehors de l'horaire de travail, activer un message d'absence en cas d'indisponibilité, dispositifs de régulation mis en place au sein de l'ASBL (ex. : règles d'utilisation des GSM et ordinateurs, systèmes de back-up, analyse quantitative annuelle des outils numériques à des fins professionnelles, ...) ;
- les formations et les actions de sensibilisation mises en place pour prévenir tout usage déraisonnable de ces outils et les risques qui en découleraient (ex. : burn-out).

L'obligation de conclure une CCT d'entreprise ou de modifier le règlement de travail n'est pas d'application si une CCT interprofessionnelle ou sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal est conclue au niveau de la (sous-)commission paritaire.

Le dépôt de la CCT sectorielle ou d'entreprise ou la communication de la modification du règlement de travail devait être effectué(e) avant le 1er avril 2023.

→ Pas de panique !

Premièrement, il n'y a pas de sanction prévue dans la réglementation.

Deuxièmement, certains partenaires sociaux sont actuellement en train de négocier des CCT sectorielles dans les commissions paritaires. Cela signifie que vous n'aurez pas l'obligation d'inclure ce droit à la déconnexion dans le règlement de travail ou par CCT d'entreprise si la négociation aboutit dans votre secteur.

Par ailleurs, il aurait été compliqué pour les employeurs de modifier le règlement de travail ou de conclure une CCT sachant qu'une CCT allait peut-être prévoir des modalités différentes. Il était plus prudent d'attendre de voir où nous menaient les négociations sectorielles. Aujourd'hui, nous en savons plus sur la situation dans certains secteurs.

CCT SECTORIELLES

CP 337

La CP 337 est la première commission paritaire au sein des secteurs à profit social à avoir adopté une *convention collective de travail (CCT)* qui prévoit un cadre pour le droit à la déconnexion.

Elle s'applique aux entreprises d'au moins 20 travailleurs, comme le prévoit la loi générale. Les partenaires sociaux se sont engagés à discuter également d'un cadre pour un droit à la déconnexion pour les entreprises de moins de 20 travailleurs.

La CCT prévoit le droit pour les travailleurs de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels en dehors des heures de travail. Toutefois, des exceptions sont prévues pour les travailleurs exerçant une fonction critique, les dérogations établies à l'avance par accord avec le travailleur et les cas de force majeure.

Il est également prévu que les travailleurs ne se contactent pas en dehors des heures de travail pour des raisons professionnelles, sauf en cas

de situation d'urgence, c'est-à-dire une situation dans laquelle le fonctionnement de l'entreprise, du service ou des personnes pourrait être gravement perturbé ou potentiellement dommageable et où une action immédiate et rapide est nécessaire.

Les partenaires sociaux se sont également engagés à élargir l'offre de formation sectorielle avec une initiative sur les risques liés à la connexion excessive et sur les bonnes pratiques. L'entreprise est également tenue d'offrir une formation et des actions de sensibilisation.

Les employeurs relevant de la CP 337 sont ainsi invités à mettre en place des mesures en interne conformément à la CCT sectorielle. Comme une CCT sectorielle a été conclue, ils ne doivent pas modifier leur règlement de travail ni conclure une CCT d'entreprise.

CP 318, CP 319 et CP 332

Les CCT sont en cours de négociation. Nous conseillons aux employeurs d'attendre leur adoption.

CP 329

Il n'y aura pas de CCT sectorielle. Les employeurs doivent donc dès à présent modifier leur règlement de travail ou déposer une CCT d'entreprise.

La CESSoC, Confédération des Employeurs du secteur Sportif et SocioCulturel, a réalisé une *note* à ce sujet avec les bonnes pratiques à mettre en place (usage raisonné des outils numériques par une analyse de votre ASBL en matière de connectivité, définir les éléments de pratique de déconnexion mise en place). Cette note contient également des recommandations liées à l'usage des outils numériques qui sont destinés au travailleur et à l'employeur.

Service juridique de la CODEF



Trucs et astuces

Les employeurs qui devraient mettre en place un encadrement du droit à la déconnexion au sein de leur ASBL (en l'absence d'une CCT sectorielle) ou qui souhaitent se renseigner sur le sujet peuvent consulter la *note réalisée par la CESSoC*.

LE NOUVEAU RÉGIME DU TRAVAIL ASSOCIATIF : L'ARTICLE 17 DE L'ARRÊTÉ ROYAL DU 28 NOVEMBRE 1969



Depuis le 1er janvier 2022, les activités couvertes par l'ancien dispositif du « travail associatif » sont à présent intégrées dans le régime de l'[Article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969](#) (arrêté « ONSS »).

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Ce système permet d'engager des travailleurs pour effectuer des activités sans devoir payer de cotisations sociales sur la rémunération. Cette exonération s'applique tant dans le chef de l'employeur que du travailleur.

L'objectif du contrat « Article 17 » est de permettre des prestations de courte durée dans le cadre d'activités occasionnelles, ponctuelles.

Ces travailleurs sont communément appelés « Article 17 », en référence à l'article de loi de l'arrêté ONSS qui prévoit les conditions de l'exonération.

QUI PEUT EFFECTUER DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 17 ET POUR QUELLES ACTIVITÉS ?

Principes

Les employeurs et les activités visés par ce régime sont les suivants :

- l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies soit :
 - en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;

- comme animateur d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16h30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- la RTBF, la VRT et la BRF pour les personnes qui, en plus d'être reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont occupées en qualité d'artistes (pour celles-ci, le contingent reste de 25 jours/an) ;
- l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateur, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;

- les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'enseignant, formateur, coach et responsable de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement ;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateur d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- les organisateurs de manifestations sportives et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;
- les organisateurs de manifestations socioculturelles et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

Restrictions

Pour éviter les abus, il est interdit de recourir au régime de l'Article 17 dans certaines situations :

- Si, au cours de l'année qui précède le début des prestations sous l'Article 17, l'employeur et le travailleur étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise.

- Si, au cours de l'année qui précède le début des prestations sous l'Article 17, le travailleur a effectué des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs.

Exceptions aux restrictions

Par exception à l'exception, l'employeur peut recourir au régime de l'Article 17 si, au cours de l'année qui précède le début des prestations :

- La personne était sous contrat de travail d'étudiants ;
- La personne était sous contrat de travail et celui-ci a pris fin à la suite d'un départ à la pension ;
- La personne était occupée sous Article 17.

QUEL EST LE CONTINGENT APPLICABLE ?

Les prestations dans le cadre de l'Article 17 sont exonérées de cotisations sociales pour autant qu'un contingent est respecté. Le quota est comptabilisé en heures.

Les prestations sont limitées dans leur ensemble (chez un ou plusieurs employeurs) de la manière suivante :

- Pour toutes les activités énumérées par l'Article 17 : 300 heures/an, avec un plafond trimestriel de 100 heures (sauf pour le 3ème trimestre, dont le plafond autorisé est de 190 heures) ;
- Pour le secteur sportif : 450 heures/an, avec un plafond trimestriel de 150 heures (sauf pour le 3ème trimestre, dont le plafond autorisé est de 285 heures).

Cumuls

Il est possible de cumuler des activités dans les deux secteurs, toujours en respectant le plafond de 450 heures/an pour l'ensemble des activités.

Le plafond annuel est limité à 190h/an pour les étudiants qui prestent sous Article 17. Les plafonds trimestriels restent d'application. Un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'Article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année calendrier peut cumuler au maximum 190 heures dans le cadre de l'Article 17 (quelle que soit l'activité) et 475 heures en tant qu'étudiant. S'il dépasse les 190 heures, les heures seront déduites automatiquement de son quota d'étudiant (475 heures). Si l'étudiant a épuisé ses 190h et ses 475h, il sera redevable de cotisations sociales ordinaires pour toute heure excédentaire.



Sanctions

Les prestations effectuées sont exonérées de cotisations sociales tant qu'elles ne dépassent pas les plafonds.

En cas de dépassement de l'un des plafonds, toutes les heures effectuées auprès de l'employeur chez qui le dépassement a eu lieu sont requalifiées en heures effectuées dans le cadre du droit du travail ordinaire et les cotisations de sécurité sociale sont dues en totalité sur toutes les heures effectuées.

Les cotisations sociales sont dues sur la période complète d'occupation (maximum 1 an) et non uniquement sur les heures qui dépassent la limite autorisée, d'où l'importance du bon suivi.

Le travailleur et l'employeur peuvent suivre l'état d'utilisation du contingent via le [portail du travail associatif](#).

ASPECTS CONTRACTUELS

Contrat de travail et règlement de travail

Avant de pouvoir débuter une prestation sous Article 17, l'employeur doit conclure un contrat de travail avec le travailleur.

Pour votre bonne information, le règlement de travail de votre association s'applique également à ces travailleurs.

Pour recevoir un modèle de contrat « Article 17 », adressez-vous au [service juridique](#) de la CODEF.

Rémunération

Le travailleur doit être rémunéré selon les accords conclus dans votre commission paritaire. Si l'employeur n'est pas tenu d'appliquer les barèmes prévus dans la CP et en l'absence de barèmes propres qui n'ont pas été fixés par CCT, l'employeur doit alors verser une rémunération sans pour autant que celle-ci ne soit inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).

Accident du travail

Le travailleur bénéficie d'une protection en cas d'accident du travail. L'employeur doit contracter une assurance AT auprès d'une entreprise d'assurances agréée contre ces accidents. Actuellement, les assureurs proposent un contrat provisoire que les employeurs peuvent communiquer aux organismes qui le réclament (inspection, autorité subsidiant). Il existe encore des points nébuleux quant aux garanties à leur octroyer. Les assureurs fourniront le contrat définitif lorsque ces points seront tranchés.

Dérogations au droit du travail

Délai de préavis

Pour les travailleurs occupés dans le cadre de l'Article 17, il est possible de prévoir des délais de préavis différents et plus courts lors de la résiliation du contrat de travail.

Si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le délai de préavis est d'au moins :

- 14 jours pour le travailleur ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le travailleur ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Si le contrat est conclu pour une durée déterminée, le délai de préavis est d'au moins :

- 14 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si le contrat est conclu pour une durée d'au moins 6 mois.

Salaire garanti

Le travailleur occupé dans le cadre de l'Article 17 n'a pas droit à un salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident selon le droit commun.

Néanmoins, le droit à une rémunération garantie peut être prévu par la conclusion d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Suppléments salariaux

Vu que l'emploi a souvent lieu le soir et le WE, les travailleurs occupés dans le cadre de l'Article 17 sont également exclus des conventions collectives de travail qui prévoient des suppléments de salaire pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche.



Documents sociaux

Les travailleurs « Article 17 » sont exclus de la réglementation sur les documents sociaux (registre du personnel, compte individuel, ...). L'idée est de réduire la charge administrative.

Droit à la formation

Ils sont également dérogés au droit à la formation vu le caractère occasionnel de cet emploi.

Les conventions collectives de travail sur le droit à la formation ne s'appliquent pas aux travailleurs occupés dans le cadre de l'Article 17.

De même, le compte de formation individuel, qui peut être invoqué en l'absence de convention collective de travail, ne s'applique pas aux travailleurs occupés dans le cadre de l'Article 17.

Chômage

Un chômeur peut, comme auparavant, être engagé comme travailleur « Article 17 ».

Le cumul entre la rémunération afférente au contrat « Article 17 » et les allocations de chômage est interdit (pour les jours où il effectue des prestations sous Article 17, il ne touche pas d'allocation).

Par exception à cette interdiction de principe du cumul, le cumul rémunération + allocation est possible à condition qu'il s'agisse de la poursuite d'un contrat Article 17 en cours qui a déjà été exécuté avant la demande d'allocations de chômage et moyennant une déclaration écrite lors de cette demande d'allocations (fournir un formulaire C44 à l'ONEM.). Si le contrat n'a pas débuté avant la demande d'allocations, le travailleur ne pourra pas bénéficier des allocations durant la période couverte par ce contrat.



Interdiction d'engager une personne en incapacité de travail sous contrat « Article 17 »

Selon le même esprit que l'interdiction de cumul avec le système du chômage, il n'est pas possible d'engager une personne en incapacité de travail dans les liens d'un contrat « Article 17 ».

Cependant, il est permis de maintenir un contrat « Article 17 » avec une personne qui tombe en incapacité de travail.

Pour une personne en incapacité de travail, il est donc possible de prester dans le cadre d'un contrat « Article 17 », mais uniquement si ce contrat existait avant qu'elle ne tombe dans le système « maladie et invalidité ». Dans ce cas, la personne peut cumuler le revenu avec l'indemnité (il n'y a pas d'interdiction de cumul entre l'indemnité d'incapacité de travail et le revenu dans le cadre de l'Article 17).

QUEL EST LE RÉGIME FISCAL APPLICABLE ?

Régime fiscal souple

La rémunération perçue pour des activités dans le cadre d'un emploi tel que visé à l'Article 17 sont qualifiées de « revenus divers » sur le plan fiscal. Cela signifie que ces revenus sont imposables au taux de 20 %, après une déduction forfaitaire des frais à concurrence de 50 %. Ce qui revient, in fine, à un taux d'imposition de 10%. Cela correspond en fait au régime fiscal qui s'appliquait pour le travail associatif.

Pour pouvoir bénéficier de ce régime de taxation souple :

- la rémunération brute annuelle d'un travailleur « Article 17 » ne doit pas dépasser un plafond de 7.170 euros (montant indexé pour les revenus 2023 – exercice d'imposition 2024)
- le nombre d'heures autorisé (par trimestre ou par an) ne doit pas être dépassé.

Il n'y a pas de précompte professionnel.

Montants à prendre en considération dans le plafond

Pour vérifier le respect du plafond, il faut prendre en compte la rémunération payée ainsi que toutes les rétributions en raison de l'emploi qui seraient versées par l'employeur (frais de transport domicile-lieu de travail, chèques-repas, écochèques, ...)

En revanche, les frais de mission remboursés sur base de pièces justificatives ne doivent pas être pris en compte pour savoir si le plafond de rémunération est atteint.

Modalités

Aucune retenue ne doit être faite par l'employeur lorsqu'il verse la rémunération au travailleur.

La taxe est due lors du décompte en fin d'année au moment de sa déclaration fiscale annuelle. Le travailleur doit mentionner les revenus perçus de la prestation « Article 17 » dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques du travailleur.



Sanctions

Si les limites horaires ou le plafond de revenus sont dépassés, l'entièreté de la rémunération est taxée à titre de revenus professionnels (précompte professionnel et application des taux progressifs ordinaires qui vont de 25% à 50%). Lorsque les revenus concernés pour une année déterminée sont imposés en tant que revenus professionnels en raison du dépassement du montant maximal, cela sera également le cas pour l'année d'après.

DÉCLARATION ET SUIVI DES PRESTATIONS

L'ONSS a développé des outils en ligne afin de :

- permettre aux employeurs d'enregistrer les prestations « Article 17 » ;
- permettre aux travailleurs Article 17 de vérifier très simplement le nombre d'heures qu'ils ont effectuées.

Déclaration des prestations via Dimona

L'occupation d'un contrat « Article 17 » ne doivent pas être déclarées en DMFA.

Elle doit faire l'objet d'une [DIMONA](#) (la déclaration par laquelle un employeur informe l'ONSS de l'entrée en service d'un travailleur).

La DIMONA doit être introduite au préalable avant chaque occupation.

Il existe désormais 3 nouveaux codes pour les 3 types de travailleurs Article 17 et pour lesquels les contingents maximums sont différents :

- S17 : sport
- O17 : secteur socioculturel et autres
- T17 : télévision publique (ce troisième code ne concerne que la RTBF, VRT et BRF).

Cas particulier :

Pour les associations qui n'ont jamais occupé de travailleur, elles doivent tout d'abord s'identifier comme employeur auprès de l'ONSS via le service en ligne [WIDE](#).

Déclarations des prestations via fiche fiscale

Afin de calculer l'impôt dû sur ces rémunérations, l'administration fiscale a adopté une nouvelle fiche fiscale 281.27 dans laquelle les employeurs doivent déclarer, pour chaque travailleur concerné, les rémunérations octroyées dans le cadre du contrat « Article 17 ». Une copie de cette fiche 281.27 doit également être transmise au travailleur. La brochure explicative « avis aux débiteurs » du SPF Finances pour cette nouvelle fiche 281.27 est [disponible](#).

Seules les rémunérations payées dans le cadre de l'Article 17 pour lesquelles aucune cotisation sociale n'est due doivent être déclarées via la fiche 281.27. Les rémunérations payées dans ce cadre qui sont soumises aux cotisations sociales du fait du dépassement des plafonds horaires annuels doivent être déclarées dans une fiche 281.10 spécifique et dans laquelle la case reprise au cadre 29 doit être cochée (« rémunérations payées dans le cadre des activités d'association après dépassement d'une limite horaire »).

Suivi des prestations

Pour les travailleurs et les travailleuses, il est possible de consulter le compteur d'heures via le [portail « Travail associatif »](#). Les utilisateurs se connectent avec leur carte d'identité électronique (eiD), Itsme ou un code unique via une application mobile.

Le compteur est alimenté avec des données provenant de Dimona.

Service juridique de la CODEF

ACTUALITÉS EUROPÉENNES



PUBLICATIONS RÉCENTES

- Évolution du marché du travail et des salaires en Europe, [bilan annuel 2022](#)
- [Rapport](#) sur les politiques d'égalité des sexes et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pendant et après la crise du COVID-19
- [Revue trimestrielle](#) de l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe
- [Rapport du groupe de haut niveau](#) sur l'avenir de la protection sociale et de l'État-providence dans l'UE
- [Rapport de la Commission européenne](#) sur la mise en œuvre de la recommandation sur l'accès à la protection sociale
- [Étude exploratoire](#) : combler les lacunes dans les connaissances et identifier les points forts et les défis de l'efficacité des régimes de revenu minimum des États membres
- [Avis du Comité économique et social européen](#) sur la nouvelle stratégie de l'UE en matière de soins

PROJET HELPDESK

Au cours du dernier trimestre 2022, le [projet Helpdesk](#), dans lequel notre confédération l'UNIPSO est impliquée, a rassemblé les pratiques prometteuses, les besoins et les défis concernant l'utilisation du FSE+ et du FEDER par les services sociaux et autorités de gestion/organismes intermédiaires. Ces données ont été collectées à travers une enquête de grande ampleur auprès des services sociaux, des autorités de gestion et des organismes intermédiaires dans l'ensemble de l'UE, mais aussi grâce à l'organisation de forums dans 10 pays pilotes (dont la Belgique).

Vous pouvez consulter le [rapport du Forum belge sur les financements européens pour les services sociaux \(9 novembre 2022\)](#) qui synthétise les principaux constats que les participants ont dressé quant aux défis, besoins et pistes de solutions pour améliorer les financements européens, tant pour les services sociaux que par les autorités de gestion. Le [rapport qui résume les principaux enseignements de l'enquête](#) pour laquelle l'UNIPSO a interrogé les opérateurs de services sociaux sur leur expérience avec les fonds européens (FSE+ et FEDER) est également consultable.

Par ailleurs, le [site internet de l'Helpdesk](#) est désormais en ligne. Cette plateforme est disponible en français et dans les 23 autres langues de l'Union européenne. Vous trouverez plus d'informations dans [le communiqué de presse](#) relatif à cet Helpdesk.



FONDS SOCIAL EUROPÉEN



Le Gouvernement wallon a procédé à la validation des projets FSE+ et FEDER pour la nouvelle programmation. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le [communiqué de presse](#) du Ministre-Président de la Région wallonne, Monsieur Elio Di Rupo.

Retrouvez tous les projets sélectionnés pour le FSE et le FEDER :

- [Projets sélectionnés FSE](#) (314 projets sélectionnés sur 563 projets déposés)
- [Projets sélectionnés FEDER](#) (374 projets sélectionnés (sur 757 projets déposés))

Pour les projets FSE+, les opérateurs ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour mener leur projet à bien, à l'exception des projets relatifs à l'innovation sociale pour laquelle la période d'éligibilité se termine le 31 décembre 2026.

Un nouvel appel à projets sera lancé en 2025 pour les années 2026 et 2027.

Nous espérons que les projets de nos membres ont été retenus. [N'hésitez pas à nous faire savoir si vos projets ont été sélectionnés !](#)

MESURES RELATIVES À LA TRANSPARENCE SALARIALE

Le 30 mars 2023, le Parlement européen a approuvé une série de mesures relatives à la transparence salariale. L'objectif est de réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes en contraignant les sociétés de l'UE à plus de transparence en ce qui concerne les salaires. Parmi les mesures décidées par le Parlement, il y aurait l'interdiction du secret salarial, qui irait de pair avec un droit à l'information pour les travailleurs. Des mesures d'évaluation devraient être prises s'il existe un écart salarial d'au moins 5% dans les entreprises d'une certaine taille.



Le texte prévoirait aussi une exigence de neutralité du point de vue du genre pour les avis de vacances et les intitulés de postes. Les processus de recrutement devraient être menés de manière non discriminatoire et les outils de comparaison des niveaux de rémunération devront reposer sur des critères non genrés et inclure des systèmes d'évaluation et de classification des fonctions neutres du point de vue du genre.

Il reviendra aux Etats membres de prévoir des sanctions effectives et efficaces. Des amendes pourraient être infligées aux employeurs qui seraient responsables de discriminations salariales. Il reviendrait à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

Le Conseil doit encore approuver cet accord. Ce texte est donc toujours au stade de projet et n'a pas encore été publié.

PROGRAMME EaSI

Le [programme pour l'emploi et l'innovation sociale](#) (EaSI) est un instrument de financement européen visant à promouvoir un niveau élevé d'emplois durables et de qualité, à garantir une protection sociale adéquate et décente, à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté et à améliorer les conditions de travail. Le programme EaSI est désormais un volet du FSE+. Cet instrument peut être une ressource importante pour financer vos projets relatifs à l'emploi et à l'innovation sociale. Comme pour les autres financements européens, vous pouvez consulter les différents appels à projets sur la plateforme [Funding & Tenders](#).

VACANCES ANNUELLES : RAPPEL DES RÈGLES DU JEU

Les mois d'été, à savoir une période durant laquelle les employeurs sont confrontés à la problématique des vacances annuelles de leurs travailleurs, approchent à grands pas. Rappel des règles du jeu...

QUI A DROIT À DES VACANCES ?

Tous les travailleurs soumis au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés ainsi que les personnes auxquelles l'application de la loi sur la sécurité sociale a été étendue. Depuis 2022, la réglementation concernant les vacances annuelles s'applique également aux sportifs. Les prestations effectives ou assimilées en 2022 leur donnent droit, pour 2023, à des jours de congés rémunérés et au double pécule de vacances.

Certaines catégories de travailleurs sont exclues, comme par exemple les étudiants qui ne paient qu'une cotisation de solidarité.

COMBIEN DE JOURS DE CONGÉS A UN TRAVAILLEUR ?

Le droit aux vacances du travailleur est calculé sur la base de ses prestations effectives et/ou assimilées au cours de « l'exercice de vacances », c'est-à-dire au cours de l'année civile précédant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Pour connaître le droit aux vacances et la durée des vacances de l'année 2023, il faut donc se baser sur les prestations de l'année 2022 (= exercice de vacances).



Non seulement les jours effectivement prestés sont pris en considération pour le calcul de la durée des vacances annuelles, mais on tient également compte d'un certain nombre de jours d'inactivité, comme les périodes de maladie, le congé de maternité, le congé de paternité, les vacances complémentaires, les vacances jeunes et d'autres jours assimilés à des jours de travail effectifs.

Durée des vacances des ouvriers

Pour connaître le nombre total de jours de vacances auxquels le travailleur a droit, l'ONVA se réfère au tableau utilisé jusqu'à présent pour un régime de travail 5 jours/semaine : au nombre total de jours prestés ou assimilés au cours de l'exercice de vacances correspond un nombre de jours de vacances.

Ce tableau est le suivant :

Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2022 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2023 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)	Nombre de journées de travail et de journées assimilées en 2022 (régime de 5 jours/semaine)	Nombre de jours de vacances en 2023 (exprimés en jours en régime de travail de 5 jours/semaine)
plus de 230	20	de 106 à 124	9
de 221 à 230	19	de 97 à 105	8
de 212 à 220	18	de 87 à 96	7
de 202 à 211	17	de 77 à 86	6
de 192 à 201	16	de 64 à 76	5
de 182 à 191	15	de 48 à 63	4
de 163 à 181	14	de 39 à 47	3
de 154 à 162	13	de 20 à 38	2
de 144 à 153	12	de 10 à 19	1
de 135 à 143	11	de 0 à 9	0
de 125 à 134	10		

Du reste, si, au moment de la prise de vacances, le travailleur effectue ses prestations dans un régime de travail autre que 5 jours par semaine, il appartiendra à l'employeur de faire la conversion et de calculer le nombre de jours en tenant compte du régime de travail réel.

Durée des vacances des employés

Le calcul de la durée des vacances pour les employés se fait selon la règle suivante :

- 2 (jours de vacances dans l'année de vacances) x nombre de mois prestés et/ou assimilés (durant l'exercice de vacances) dans un régime de six jours semaine ;
- Autre régime : nombre de jours de vacances (régime de 6 jours/semaine) x (nombre de jours prestés effectivement par semaine/6).

Pour une année de prestations complète en 2022 (les jours effectivement prestés et les périodes assimilées inclus) la durée des vacances annuelles en 2023 est fixée à 24 jours dans le cadre d'une semaine de six jours, ou 20 jours dans le cadre d'une semaine de cinq jours (à savoir 4 semaines de vacances).

CALCUL DU PÉCULE DE VACANCES

Le pécule de vacances légal comprend :

- Un simple pécule de vacances correspondant à la rémunération pour 4 semaines maximum. Le pécule de vacances est inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances ;
- Un double pécule de vacances pour ces 4 semaines. Le double pécule de vacances est payé au moment où les vacances principales sont prises.



Ouvriers

Le pécule de vacances est payé par l'ONVA ou par la caisse de vacances compétente. Le pécule payé par les caisses est financé par l'employeur via une cotisation trimestrielle de 5,57 % (depuis 2018) et une cotisation annuelle de 10,27 % calculées sur la rémunération afférente à l'année précédente de l'ouvrier à 108 %.

Employés

Le calcul des pécules de vacances est basé sur les prestations du travailleur chez un ou plusieurs employeurs pendant l'exercice de vacances.

Le simple pécule de vacances correspond à la rémunération normale afférente à chaque jour de vacances (maximum 4 semaines de travail par année de vacances). Ce simple pécule est donc automatiquement inclus dans la rémunération normale du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances.

Le double pécule de vacances est un supplément par mois presté ou assimilé durant l'exercice de vacances. Il équivaut à 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel le travailleur prend ses vacances principales x 1/12 par mois presté/assimilé durant l'exercice de vacances.

Le travailleur perçoit le double pécule au moment où il prend ses vacances principales (en pratique souvent au mois de mai).

Exception : un employé avec une rémunération variable

En cas de rémunération variable, le simple pécule de vacances est calculé sur base de la moyenne journalière de la rémunération gagnée au cours de la période de référence (= 12 mois qui précèdent le mois des vacances) :

- Si le travailleur travaille 6j/semaine : il faut compter 25 jours/mois dans la période de référence ;
- Si le travailleur travaille 5j/semaine : il faut compter $25 \text{ jours} \times 5/6 = 20,83 \text{ jours/mois}$ dans la période de référence ;
- En cas de mois incomplet : il faut compter les journées effectivement prestées.

Le double pécule est égal à 92 % de la rémunération mensuelle moyenne gagnée au cours de la période de référence (= 12 mois qui précèdent le mois des vacances principales).

PÉCULE DE VACANCES DE SORTIE DES EMPLOYÉS

Les employés ont droit à un pécule de vacances de sortie :

- à la fin du contrat de travail,
- lorsque le travailleur est appelé sous les drapeaux,
- lorsque le travailleur prend un crédit-temps à temps plein.

En outre, lorsqu'un employé diminue chez le même employeur le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées, cet employeur doit procéder au mois de décembre de l'année où prend cours cette diminution à la liquidation des pécules de vacances.

Les cas suivants sont visés : occupation à temps partiel volontaire, crédit-temps à temps partiel (congé thématique à temps partiel), reprise partielle après une incapacité de travail totale.

Montant du pécule de vacances de sortie

Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34 % des rémunérations brutes gagnées pendant l'exercice de vacances. Par rémunération brute, on entend également la prime de fin d'année, le 13e mois, les primes, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

Les 15,34 % sont composés de 7,67 % de simple pécule de vacances et de 7,67 % de double pécule de vacances.

CATÉGORIES PARTICULIÈRES

Vacances jeunes

Pour avoir droit aux vacances jeunes, le jeune travailleur doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Le jeune ne peut pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année qui précède l'année de la prise des vacances) ;
- Le jeune doit avoir terminé ses études au cours de l'exercice de vacances ;
- Au cours de l'exercice de vacances, le jeune travailleur doit être lié, pendant au moins un mois, par un contrat de travail chez un ou plusieurs employeurs ;
- Le jeune travailleur doit être lié par un contrat de travail lors de la prise des vacances jeunes ;
- Le jeune travailleur doit avoir au préalable épuisé son droit aux vacances légales ;
- Le jeune travailleur ne peut pas bénéficier d'un revenu de remplacement ou de revenus professionnels pendant les vacances jeunes.

L'allocation vacances jeunes est égale à 65 % de la rémunération brute du jeune travailleur pour le premier mois au cours duquel les vacances jeunes sont prises, plafonnée à 2.751,99 euros par mois (2023).

Vacances seniors

Pour avoir droit aux vacances seniors, le travailleur doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- Ne pas avoir droit aux 4 semaines de congé payé à cause d'une période de chômage complet ou d'invalidité ayant eu cours dans le courant de l'année précédente ;
- Être lié par un contrat de travail ;
- Ne pas percevoir de revenu professionnel ou de revenu de remplacement pour les (demi-) jours de vacances seniors.

L'allocation vacances seniors s'élève à 65 % de la rémunération brute théorique pour le premier mois au cours duquel le travailleur prend des vacances seniors, plafonnée à 2.751,99 euros par mois (2023).

Vacances européennes

Conditions

Les travailleurs qui remplissent les conditions cumulatives suivantes ont droit aux vacances européennes :

1. Débuter ou reprendre une activité au service d'un ou de plusieurs employeurs.

Par « début d'activité », il faut entendre la situation d'un travailleur qui est occupé pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général des travailleurs salariés, et ce, jusqu'à ce que le travailleur ait pu bénéficier de 4 semaines de vacances, proportionnellement au régime de travail qui est le sien au moment de la prise de ses jours de congé.



Par « reprise d'activité », il faut entendre la reprise d'une activité après que le travailleur ait été :

- Demandeur d'emploi (non lié par un contrat de travail) ;
- En incapacité de travail ;
- Sous les drapeaux ;
- En interruption de carrière ;
- En crédit-temps à temps plein ;
- Au terme de son contrat de travail ;
- En congé sans solde.

Mais également...

- Le travailleur à temps partiel qui passe à un temps plein pendant l'exercice de vacances ;
- Le travailleur à temps partiel qui, pendant l'année de vacances, augmente son régime de travail de 20 % au moins d'un régime à temps plein par rapport à la moyenne de son régime de travail pendant l'année d'exercice de vacances. Cette règle vise l'accès au système des vacances supplémentaires des travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances par rapport à son régime de travail dans l'exercice de vacances produit un déficit d'au moins 4 jours pour avoir droit à 4 semaines de vacances.

2. Avoir effectué dans l'année civile du début ou de la reprise des activités, des prestations effectives ou avoir eu une interruption assimilée à des prestations effectives d'au moins 3 mois, de manière continue ou non, auprès d'un ou plusieurs employeurs. Cette période est appelée « période d'amorçage ».



3. Avoir épuisé les jours de vacances légales tels que visés par la réglementation relative aux vacances annuelles.

Il s'agit d'un droit à des vacances et cela signifie que le travailleur n'est pas obligé de prendre ces vacances supplémentaires.

Pour les ouvriers comme pour les employés, le système est financé par le travailleur lui-même au moyen d'un préfinancement avec le double pécule de l'année suivante. Étant donné que le pécule supplémentaire est financé par le double pécule, il n'est pas considéré comme de la rémunération et, de ce fait, le travailleur sera redevable de cotisations de solidarité.

Vacances européennes des ouvriers

La durée des vacances européennes est fixée de la même manière que celle des vacances annuelles.

Au terme de la période d'amorçage de 3 mois, le nombre de jours de vacances supplémentaires sera fixé en fonction du nombre de jours de travail effectifs et de jours assimilés de l'année en cours. Sur ces jours de vacances supplémentaires seront imputés les jours de vacances normaux pris par l'ouvrier.

Les jours d'absence suivants sont assimilés pour le calcul de la durée des vacances supplémentaires :

- les jours assimilés tels que ceux qui sont assimilés dans le cadre des vacances annuelles normales (ex. : maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours de vacances ordinaires ;
- les jours de vacances supplémentaires.

L'ouvrier ne pourra prendre ses jours de vacances supplémentaires qu'après avoir épuisé ses jours de vacances ordinaires.

Pécule supplémentaire

L'ouvrier perçoit de l'ONVA (ou d'une caisse de vacances) un pécule de vacances supplémentaire de 7,69 % des rémunérations de la période donnant droit aux vacances supplémentaires demandées par l'ouvrier (nous supposons qu'il s'agit ici de la période d'amorçage de 3 mois), majorées éventuellement d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

Le pécule de vacances supplémentaire est payé au plus tard dans le courant du trimestre suivant le trimestre au cours duquel le droit aux vacances supplémentaires a été exercé.

Le pécule de vacances supplémentaire est déduit du paiement du double pécule de l'année qui suit la prise de ces vacances supplémentaires, à concurrence maximum de 50 % du montant du pécule. La solidarité du régime de vacances entre en action lorsque la totalité du pécule supplémentaire n'a pu être déduite.

Vacances européennes des employés

Dès la dernière semaine de la période d'amorçage de 3 mois, l'employé a droit à 6 jours de vacances supplémentaires maximum dans un régime de travail de 6 jours par semaine. S'il est occupé dans un autre régime de travail, il aura droit à un nombre de jours de vacances proportionnel au régime de travail qui est le sien durant sa période d'amorçage.

Exemples :

- Dans un régime de travail de cinq jours par semaine, l'employé a donc droit à $6 \times 5 / 6 = 5$ jours de vacances supplémentaires.
- L'employé à temps partiel qui travaille 19 heures par semaine réparties sur 4 jours par semaine aura droit à $6 \times 4 / 6 = 4$ jours de vacances supplémentaires qu'il prendra dans son régime à temps partiel.

Après cette période d'amorçage, la durée des vacances est déterminée à raison de 2 jours par mois de prestations effectuées chez un ou plusieurs employeurs si l'employé est occupé en régime de travail de six jours par semaine (dans un autre régime de travail, il a droit à un nombre de jours de vacances proportionnel à son régime de travail).

Sont aussi considérés comme des jours de travail :

- les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation, c'est-à-dire maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

Pécule supplémentaire

L'employeur paie à la date normale du paiement de la rémunération, la rémunération normale afférente aux jours de vacances supplémentaires pris (= pécule supplémentaire). Sur cette rémunération, il n'y aura qu'une cotisation ONSS personnelle à retenir.

Le pécule afférent aux vacances supplémentaires sera déduit du double pécule de vacances de l'année

suivant la prise des vacances supplémentaires. Le double pécule de vacances est payé au moment où l'employé prend ses vacances principales ou lorsqu'un pécule de départ est dû.

Sont aussi considérés comme des jours de travail pour le calcul du pécule supplémentaire :

- Les jours pendant lesquels le contrat de travail est suspendu (mêmes assimilations que dans l'ancienne réglementation, c'est-à-dire maladie, accident, repos de maternité, etc.) ;
- Les jours des vacances légales ainsi que les jours de vacances supplémentaires.

La déduction sera donc opérée :

1. Dans l'année suivant la prise des vacances supplémentaires ou ;
2. Le cas échéant, lorsqu'un pécule de départ est calculé (notamment en cas d'appel sous les armes, interruption de carrière, crédit-temps à temps plein ou fin du contrat de travail).

FIXATION DES DATES DE VACANCES

Procédure de fixation des dates

Vacances collectives

- Par décision des commissions paritaires ;
- Par une décision du conseil d'entreprise ;
- A défaut de conseil d'entreprise ou de décision, par un accord d'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- À défaut de délégation syndicale ou de décision, par un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs.

Dès que l'accord relatif aux dates des vacances collectives est intervenu, l'employeur doit procéder à l'adaptation de son règlement de travail.

Les vacances individuelles

Lorsque le travailleur peut disposer librement de ses vacances, les dates en sont fixées individuellement avec chaque travailleur. Il faut que le travailleur ait l'accord de l'employeur pour la prise effective de ses vacances.

Marijne RUIJTEN - Legal Advisor (Knowledge)



LE NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Le numérique a pris, depuis de nombreuses années maintenant, une place omniprésente dans notre vie privée et professionnelle, la rendant quasi indispensable à nos besoins et envies. Cependant, bien qu'il nous connecte à un monde de plus en plus virtuel, le numérique engendre des impacts environnementaux et sociaux qui revêtent une dimension bien réelle.

L'EMPREINTE DU NUMÉRIQUE SUR L'ENVIRONNEMENT

A l'heure actuelle, l'utilisation de services numériques et d'objets connectés représente 4% des émissions de gaz à effet de serre globale, c'est plus que la pollution générée par le secteur de l'aviation. En constante évolution, on estime d'ailleurs que d'ici quelques années seulement, la pollution liée à l'usage du numérique sera multipliée par 2.

Lorsqu'on s'interroge sur l'empreinte écologique du numérique, on constate que l'essentiel (80%) des impacts sont engendrés pendant les phases de production du matériel (extraction des matières premières, fabrication et transport). Les 20% restants sont causés par l'utilisation de ce matériel numérique.

C'est pourquoi la CODEF, soucieuse des effets qu'elle génère par l'utilisation du numérique dans ses activités et celles de ses affiliés, est depuis peu membre de l'*ISIT*, l'Institut Belge pour le Numérique Responsable.

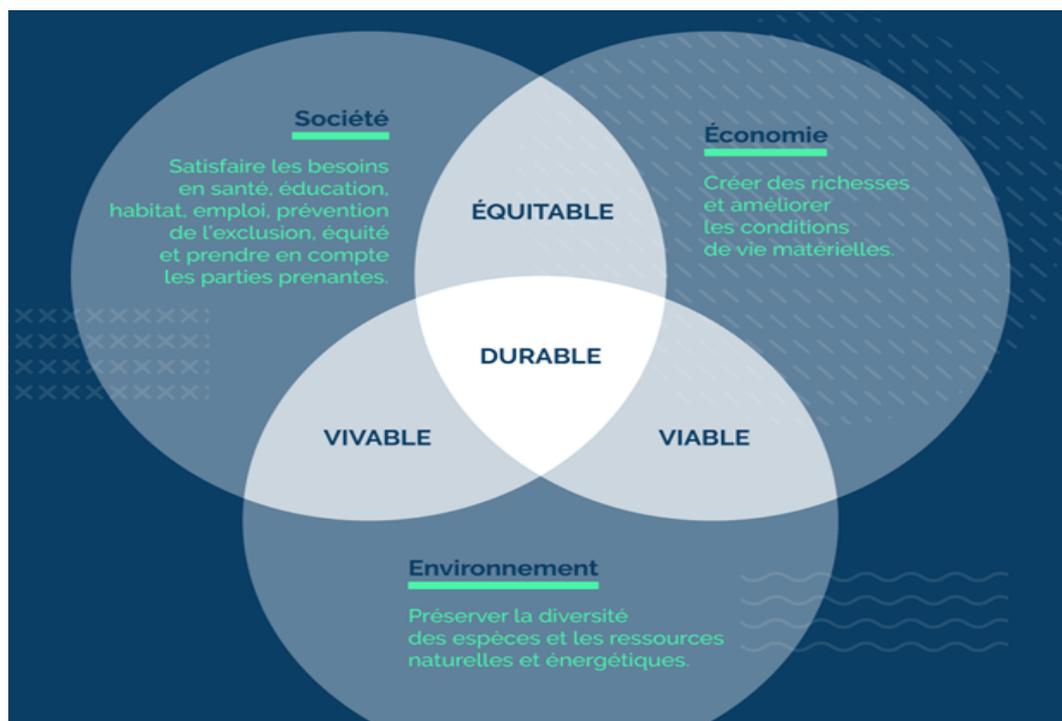
L'ISIT a pour vocation de rassembler l'ensemble des acteurs sociétaux (pouvoirs publics, entreprises, associations et citoyens) autour d'une transition numérique plus responsable et durable. Pour ce faire, cet organisme propose divers services d'information, de formations et de collaborations pour rendre l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) davantage écologiques, éthiques et inclusifs.

LE NUMÉRIQUE RESPONSABLE, C'EST QUOI ?

En y regardant de plus près, le numérique responsable se rapporte, d'une part, au numérique, qui regroupe un ensemble de composantes :

- Les équipements : ordinateurs, smartphones, tablettes et tous autres objets connectés.
- Les infrastructures de réseau : antennes mobiles, câbles et autres équipements.
- Les data centers (centre de données appelés aussi ferme de serveurs).
- Les usages : utilisation d'internet, e-mails, télétravail, applications, commerce en ligne...

D'autre part, on retrouve dans cette approche le mot responsable, qui renvoie à un concept dorénavant bien ancré dans notre société : le développement durable. En effet, adopter une démarche de numérique responsable c'est avant tout repenser notre rapport au numérique pour plus de responsabilité face aux enjeux des TIC et pour plus de sobriété dans nos comportements.



Le numérique responsable est donc une approche qui tend à :

- ✓ atténuer les impacts environnementaux, sociaux et économiques de l'utilisation du numérique ;
- ✓ réduire ces impacts grâce à l'implémentation du numérique dans plusieurs domaines ;
- ✓ produire de la richesse et parfaire les conditions de travail.

BONNES PRATIQUES AU QUOTIDIEN

Pour vous aider à intégrer le numérique responsable dans le fonctionnement journalier de votre ASBL, voici quelques bonnes pratiques pour réduire l'impact environnemental du numérique au sein de votre association au quotidien :

- Penser sa politique d'achat selon le principe des 5R : Refuser, Réduire, Réparer, Réutiliser, Recycler.
- Privilégier l'achat d'équipements reconditionnés.
- En cas d'achat de matériel neuf, favoriser les objets éco-labellisés tels que : *Ecolabel Européen, EPEAT, TCO, Blue Angel*.
- Mettre en place une gestion de sa boîte mail : se désabonner de newsletters inutiles, supprimer régulièrement ses mails, éviter d'envoyer des fichiers volumineux.
- Réduire la qualité des vidéos visionnées sur internet.
- Préférer le téléchargement plutôt que le streaming, tant pour les vidéos que la musique.
- Utiliser un moteur de recherche plus responsable : *Ecosia, Lilo* ou *Ecogine*.
- Favoriser autant que possible l'utilisation du wifi en comparaison avec les données mobiles (4G et 5G).
- Eteindre sa caméra lors de réunions en vidéoconférence.
- Repenser ses pratiques personnelles face aux écrans, autant pour l'aspect environnement que pour l'aspect santé physique et mentale.



Pour conclure, la CODEF, dans sa volonté de s'inscrire dans le numérique responsable, vous invite à vous rendre sur le [site internet](#) de l'ISIT pour en savoir plus cette thématique. Vous y retrouverez notamment des [outils](#) pour vous aider à comprendre l'importance d'agir pour un usage du numérique plus respectueux de l'environnement. De plus, dans le cadre de son projet « Digitalisation », la CODEF abordait déjà le numérique responsable, n'hésitez donc pas à y jeter un coup d'œil ici. Enfin, d'autres dispositifs viendront s'ajouter prochainement pour vous encourager à initier cette démarche dans votre association.

Alexandre DUVIVIER, éco-conseiller à la CODEF

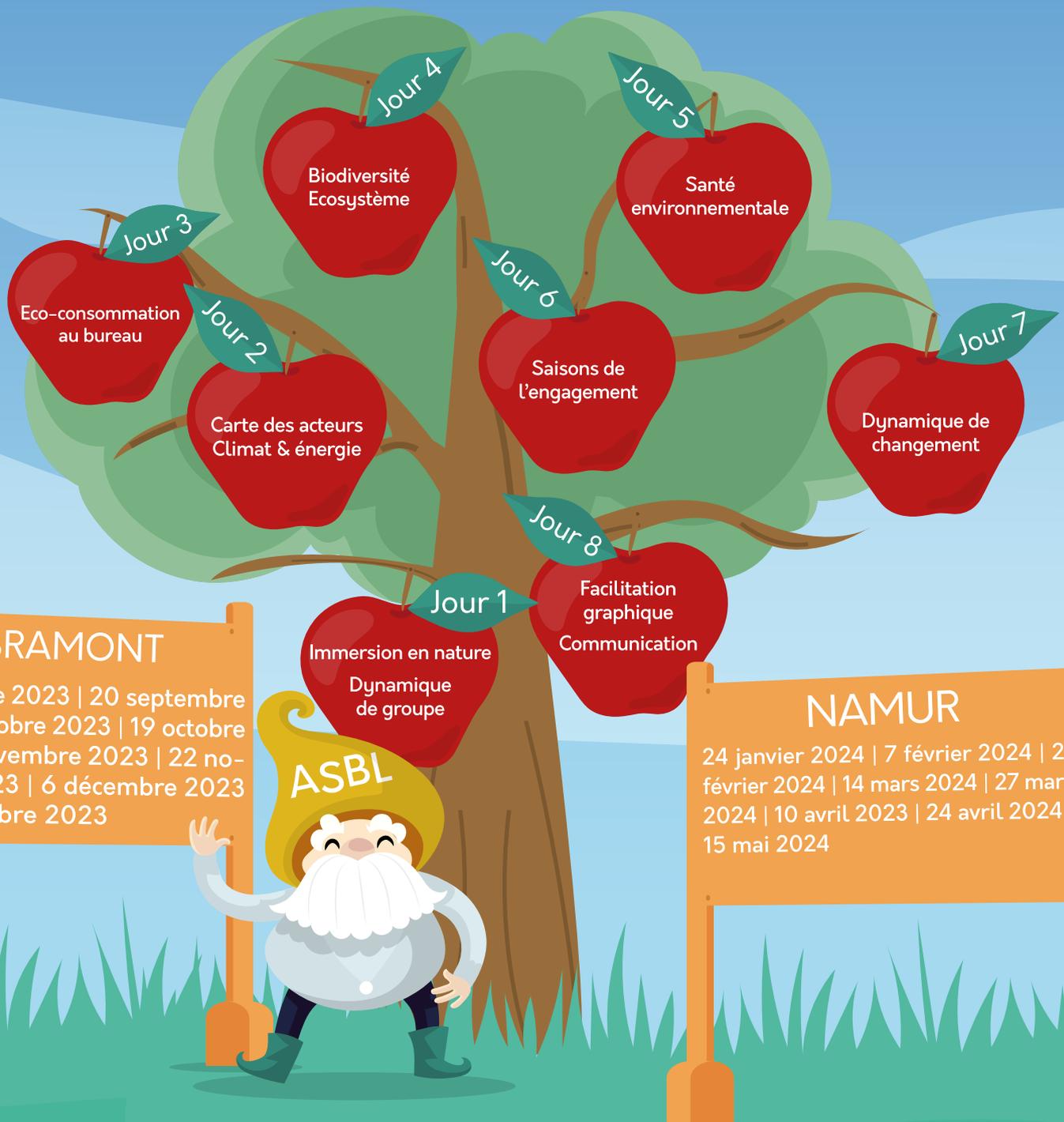


BESOIN D'UN ÉCO-CONSEIL ?

Contactez notre éco-conseiller Alexandre Duvivier par e-mail à projet@codef.be ou par téléphone au 04 362 52 25 (5).

La C O D E F ne manque pas d'ErE!

Module de formations en Education relative à l'Environnement
pour les travailleurs du secteur associatif



Vous êtes un travailleur du secteur associatif et vous souhaitez participer à notre module de formations en Education relative à l'Environnement ?

[Inscrivez-vous pour le module de formations ErE!](#)

SAVE THE DATES !



17/10/23 : JOURNÉE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DES ASSOCIATIONS

La CODEF souhaite promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des associations du secteur à profit social. Elle est partie prenante de divers projets afin d'alimenter la réflexion autour de cette thématique et de proposer une [compilation d'outils pertinents](#) pour les ASBL dans le but de mener une réflexion sur la gestion de la diversité et de l'inclusion mais aussi de prévenir les discriminations au travail.

Le mardi **17 octobre 2023 de 9h à 17h à Namur**, elle organise une journée d'information et de sensibilisation sur « La diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations au sein des associations » visant à informer les acteurs du secteur non-marchand en termes de législations et de dispositifs en place. L'objectif est également de présenter les institutions de référence et de fournir un maximum d'outils et de conseils aux employeurs pour mener une véritable politique de diversité au sein de leur ASBL.

Les intervenants pressentis seront issus du SPW Action sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, d'UNIA, de l'IEFH, de l'UNISOC ainsi que de l'Université de Liège.

21/11/23 : JOURNÉE SUR LA TRANSITION NUMÉRIQUE DES ASSOCIATIONS

La CODEF s'inscrit dans une démarche d'information, de sensibilisation, de formation et d'outillage au numérique auprès des membres des organes d'administration et des travailleurs des associations du secteur à profit social. Elle travaille depuis plusieurs années sur cette thématique et a développé plusieurs outils pour accompagner les associations dans leur transition numérique. Elle a également créé un partenariat solide avec l'ASBL SOCIALware qui propose des solutions numériques et informatiques à moindre coût pour les associations.

Le mardi **21 novembre 2023 de 9h à 17h à Liège**, la CODEF et SOCIALware co-organisent une journée de rencontre sur « Les nouvelles technologies à la portée de toutes les associations ! » visant à mettre en relation les grands acteurs du numérique avec le secteur associatif.

Des mini-conférences seront organisées tout au long de cette journée pour aborder les thématiques suivantes : l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la simplification administrative, la fracture numérique, le genre dans le numérique et le numérique responsable. Des ateliers seront également proposés ainsi qu'un espace « repair café ». Enfin, les participants pourront déambuler de stand en stand, tenus par des associations et entreprises wallonnes actives dans le secteur du numérique (Kodo Wallonie, Interface3.Namur, WitchGamez, ...).



Nous comptons sur votre participation pour faire de ces 2 événements un succès !

Les inscriptions seront bientôt ouvertes. En attendant, bloquez déjà les dates dans vos agendas !

AGENDA DES FORMATIONS À VENIR

La passation de marchés publics



Mardi 16/05 | 9h30-16h30 | Mons

OBJECTIF & PROGRAMME

- Connaître les obligations relatives aux marchés publics
- Maîtriser le vocabulaire technique
- Apprendre à réaliser un marché public en tant que pouvoir adjudicateur

La gestion du stress professionnel et la prévention du burnout



Jeudi 25/05 | 9h30-16h30 | Blegny

OBJECTIF & PROGRAMME

- Prendre du recul pour évaluer son stress et son épuisement
- Identifier et reconnaître les sources de stress et de burnout
- Comprendre les mécanismes et mettre en place un plan d'intervention afin de diminuer les impacts du stress
- Permettre d'utiliser positivement l'énergie du stress

La gestion comptable et financière et votre association

ATTENTION : Cette formation se déroule sur 2 jours.



Mercredi 31/05 - Mercredi 06/06 | 9h30-16h30 | Namur

OBJECTIF & PROGRAMME

- Maîtriser les concepts de la comptabilité générale
- Maîtriser le Plan Comptable Minimum Normalisé (P.C.M.N.)
- Comprendre les techniques comptables usuelles
- Lire des comptes de résultats, les comprendre et les interpréter
- Avoir des outils pour préparer et suivre un tableau de bord

Informations et inscriptions sur le
[*site de formations 2023 de la CODEF*](#)

La CODEF vous présentera bientôt son nouveau site de formation qui vous permettra de vous inscrire aux formations du deuxième semestre !

INVITATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CODEF

LE 21 JUIN 2023 À LA MAISON DE LA MÉTALLURGIE ET DE L'INDUSTRIE À LIÈGE

L'Organe d'administration de la CODEF a le plaisir de convier ses membres à son Assemblée générale ordinaire le mercredi 21 juin 2023 de 13h à 16h30 à la *Maison de la Métallurgie et de l'Industrie* située Boulevard Raymond Poincaré, 17 à 4020 Liège !

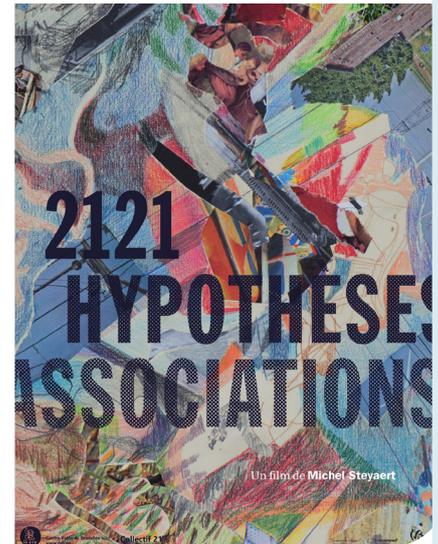
A cette occasion, nous vous proposerons une diffusion du documentaire « 2121, hypothèses, associations » réalisé en 2022 par Michel Steyaert du CVB en collaboration avec le Collectif21.

Ce film choral interroge sur le devenir des associations, peu de temps après la mise en place du CSA, à travers le prisme des rapports des ASBL aux pouvoirs publics ainsi que de la tendance à la marchandisation qui s'impose partout aujourd'hui et peut-être demain davantage encore. Cette interrogation est propice à une mise en valeur et en perspective d'une dynamique associative au service du bien commun, porteuse d'émancipation et vectrice de transformations sociales.

Les membres de la CODEF auront la possibilité d'échanger et de débattre avec les réalisateurs après la diffusion.

Vous trouverez toutes les informations relatives à cette Assemblée générale sur le [site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

Au plaisir de vous y accueillir !



FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF

La CODEF connaîtra sa fermeture annuelle du 24 juillet au 18 août 2023 inclus. Dès lors, le bureau ne sera pas joignable par téléphone durant cette période.

Par ailleurs, chaque membre de l'équipe sera en congé à différents moments de l'été et prendra connaissance de ses e-mails à son retour.

Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite d'ores et déjà de bonne vacances !

En tant que membre de la CODEF, votre association dispose d'une page vitrine dans l'[annuaire des membres](#) sur notre site internet.

Cet annuaire référencé donne une visibilité supplémentaire à votre association, ses missions et ses activités auprès du grand public. C'est pourquoi il est important de tenir son contenu à jour.

Vous souhaitez effectuer un changement dans votre fiche ? Adressez votre demande à notre service communication via email à communication@codef.be.

Le saviez-vous ?

Votre association organise une activité ou un évènement et souhaite qu'il soit partagé à un grand nombre d'acteurs du secteur associatif ? Vous êtes à la recherche d'une nouvelle recrue pour agrandir votre équipe et avez une offre d'emploi à communiquer ? La CODEF peut vous aider à diffuser vos contenus !

Faites nous parvenir les informations (date, lieu, affiche, description, liens éventuels) via communication@codef.be et notre service communication se chargera de le relayer via notre site internet et nos réseaux sociaux !

Encore plus simple : envoyez-nous votre lien Facebook via le [Messenger](#) de la CODEF !

