

Contexte

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand wallon 2021-2024 signé le 26 mai 2021, trois mesures structurelles ont été adoptées par les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement

wallon. Celles-ci portent sur l'augmentation des salaires, les mesures de fin de carrière et la création d'emplois en vue de diminuer la charge de travail.

Bases légales des mesures structurelles

❖ Revalorisation barémique

La [CCT du 19 décembre 2022](#) définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour certains secteurs dépendant de la Région wallonne

→ Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

❖ Réduction du temps de travail pour les travailleurs de 60 ans et plus

La [CCT du 19 décembre 2022](#) introduisant une réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire.

→ Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2023

❖ Création nette d'emploi

La [CCT du 20 mars 2023](#) concernant la mise en œuvre de la mesure création d'emploi net supplémentaire

→ Date d'entrée en vigueur : 20 mars 2023

Champ d'application des trois mesures

Ces mesures structurelles s'appliquent aux dispositifs suivants :

- Centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères (CRI),
- Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP),
- Missions régionales pour l'emploi (MIRE),
- Organismes d'interprétariat en milieu social (OIMS),
- Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA),
- Centres PMTIC,
- L'Interfédération des CISP ASBL,
- L'InterMire ASBL,
- Le Centre de médiation des gens du voyage (CMGV).

Rem : mesures pas applicables aux Initiatives locales d'intégration (ILI).

Revalorisation barémique

Une Convention collective de travail introduisant de nouveaux barèmes et une nouvelle classification des fonctions a été signée le 19 décembre 2022. Cette CCT est entrée en vigueur le 1er janvier 2023, remplaçant la CCT du 16 septembre 2002.

Objet de la mesure

❖ Classification des fonctions :

La classification des fonctions de la nouvelle CCT est la même que l'ancienne classification de 2002, mais a été adaptée pour tenir compte de la nouvelle terminologie utilisée dans le cadre du processus d'harmonisation des études supérieures (Bologne).

Les fonctions des travailleurs sont réparties en quatre catégories sur six échelons principaux, auxquels correspondent des grilles barémiques. Les catégories sont basées sur le type de travail effectué : les fonctions liées à l'objet social (principalement les fonctions de formateur et de coordinateur), les fonctions logistiques d'administration, les fonctions logistiques techniques et les fonctions spéciales.

La convention collective reprend, en annexe, la classification professionnelle décrivant les différentes fonctions de référence que l'on rencontre dans les secteurs concernés.

❖ Revalorisation barémique :

La CCT revalorise les barèmes de certains échelons.

Elle prévoit :

- L'alignement du barème de **l'échelon 1** sur celui de l'échelon 2,
- L'augmentation de 1% des **échelons 2 et 3**,
- L'augmentation de 1% de **l'échelon 6** et le dé plafonnement de l'ancienneté à 23 ans par l'ajout de 2 biennales (sauts barémiques de 2% à 25 et 27 ans d'ancienneté).

Les barèmes des autres échelons n'ont quant à eux pas été modifiés par la nouvelle CCT.

Les nouvelles grilles barémiques annexées à la CCT constituent les rémunérations minimales à atteindre.

Elles s'appliquent aux travailleurs sous contrat de travail. Toutefois les employeurs ne sont pas tenus de respecter les barèmes repris dans la grille barémique pour les travailleurs qui n'ont pas signé un contrat de travail direct avec l'association. La CCT ne s'applique donc pas aux travailleurs mis à disposition par la commune, les CPAS, aux détachés pédagogiques, etc...

Financement

Le montant de la subvention octroyée est déterminé en fonction du nombre d'ETP et de l'ancienneté barémique des travailleurs occupés en 2023 dans les échelons 1, 2, 3 et 6 (échelons impactés par la revalorisation).

Formule :

Tout d'abord, il convient de déterminer le delta entre les barèmes du 01/01/2022 et du 1/01/2023 aux échelon et ancienneté concernés afin de d'obtenir le montant de l'augmentation salariale.

Il est également pris compte de l'ONSS à un taux de 34%.

→ **(Delta entre les barèmes x 1,34 x taux d'occupation CISP/ISP/PMTIC x nombre de mois prestés sur l'année) + [(delta entre les barèmes x taux d'occupation x 0,92) x nombre de mois prestés/12]**

Exemple : un travailleur échelon 3 avec 6 ans d'ancienneté a presté toute l'année 2023 avec un taux d'occupation de 0,85 sur l'agrément CISP.

La différence entre le barème dont il bénéficiait au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 est de 29,75€ supplémentaire par mois.

→ $(29,75 \times 1,34 \times 0,85 \times 12) + [(29,75 \times 0,85 \times 0,92) \times 12/12] = 429,89\text{€}$

Liquidation et justification de l'utilisation du subside

❖ **Modalités de liquidation :**

Une avance de 85% du montant total de la subvention sera versée en deux parties : par le Fonds Maribel Social d'une part, et par le SPWEER d'autre part. Cette avance est calculée sur base des données prévisionnelles que vous aviez communiquées dans le fichier excel relatif aux données prévisionnelles 2023.

Le solde sera ensuite recalculé sur base du tableau de données que vous aurez corrigé en fonction de vos données réelles 2023. Il sera finalement versé par le SPW EER plus tard, courant 2024, après vérification du dossier justificatif.

❖ **Justification de la subvention :**

Les CISP sont tenus de justifier l'emploi de la subvention en communiquant au SPW EER **pour le 30 septembre 2024** au plus tard les documents suivants :

- Une **déclaration sur l'honneur** signée attestant que les frais pris en charge par la subvention ne font à aucun moment l'objet d'une double subvention ou d'un remboursement quel que soit le pouvoir subsidiant ;
- Les justificatifs des dépenses effectuées dans le cadre de l'utilisation de cette subvention, à savoir la **copie des comptes individuels** de chaque membre du personnel concerné par la mesure.

Après contrôle des dépenses par l'Administration, une déclaration de créance reprenant le montant des dépenses validées vous sera communiquée. Vous devrez alors la renvoyer dûment signée pour accord en vue de la liquidation du solde.

Réduction du temps de travail pour les travailleurs de 60 ans et plus

Une Convention collective de travail introduisant une réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire a été signée le 19 décembre 2022. Cette CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Par ailleurs, les modalités spécifiques d'application de cette mesure ont été compilées par la Fesefa dans un [guide pratique](#).

Objet de la mesure

L'application de la mesure prend cours à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 60 ans est atteint.

❖ PRINCIPE : réduction effective du temps de travail

La CCT a pour objectif de réduire la durée hebdomadaire du temps de travail des travailleurs âgés de 60 ans ou plus. Dans ce cas, la réduction du temps de travail est imputée sur un ou plusieurs jours de la semaine au choix du travailleur, moyennant l'accord de l'employeur et en tenant compte des impératifs du service. Cet accord fait l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

- A) Travailleurs à temps plein : peu importe le régime temps plein de la structure, le temps de travail est réduit à 34h/semaine avec maintien du salaire.

Régime temps plein de la structure	Nouveau régime de travail pour les 60+	Réduction du temps de travail
38h	34h	-4h
37h	34h	-3h
36h	34h	-2h
35h	34h	-1h

- B) Travailleur à temps partiel : le temps de travail est réduit proportionnellement par rapport aux 34h fixées pour un temps plein.

→ **(Nombre d'heures/semaine contractuel x 34/38) = nouveau régime de travail**

Exemple.: un travailleur de 60 ans à 3/5e d'un temps plein à 38h (soit 22,8h/semaine) voit ses prestations réduites à 20,4h/semaine (-> $22,8 \times 34/38 = 20,4$ h/semaine).

Mais le travailleur et l'employeur peuvent décider, de commun accord, de maintenir le régime de travail initial du travailleur à temps partiel à hauteur d'un maximum de 34h/semaine, avec augmentation salariale du travailleur. Les deux parties conservent la possibilité de demander ultérieurement l'application de la réduction proportionnelle du temps de travail.

❖ DEROGATION : octroi de jours de repos compensatoire (JRC)

De commun accord, le travailleur et l'employeur peuvent décider que la réduction du temps de travail sera réalisée en moyenne par l'octroi de jours de repos compensatoire. Cet accord doit faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties, établi en double exemplaire.

Dans ce cas, les prestations hebdomadaires effectives plus élevées et compensées par ces repos compensatoires ne sont pas considérées comme des heures complémentaires ou supplémentaires.

Les repos compensatoires sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des impératifs de service. Ils sont octroyés par trimestre civil et doivent être pris au cours de celui-ci afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs. Un report de maximum 2 jours de repos compensatoire est toutefois autorisé au trimestre civil suivant moyennant la liquidation du solde des repos compensatoire à l'échéance de l'année civile en cours.

Si en raison de circonstances exceptionnelles, le travailleur est dans l'impossibilité de les prendre avant la fin de l'année, la rémunération correspondant à ces jours lui est payée avec le versement de sa prime de fin d'année (ou lors de la liquidation de son pécule de sortie).

Chaque trimestre civil complet ouvre le droit à :

➔ Régime de travail x 1,5 x (régime temps plein de la structure - 34) = nombre de JRC par trimestre

Exemple : 1 ETP de 38h âgé de 60 ans au 1^{er} janvier 2023 donne droit à : $[1 \times 1,5 \times (38 - 34)] = 6$ jours de repos compensatoire par trimestre.

Exemple : un travailleur a atteint l'âge de 60 ans le 18 novembre 2023. La mesure lui est donc applicable à partir du 1^{er} décembre 2023, mois qu'il a entièrement presté à temps plein. Or, il est acquis qu'un temps plein de 38h/semaine entièrement presté donne droit à 6 jours de repos compensatoire par trimestre. Le travailleur en question aura donc droit à 2 jours de repos compensatoire en 2023 puisque la mesure ne s'applique à lui que pour un seul mois de l'année 2023.

➔ Nombre de JRC par trimestre x nombre de trimestre complet presté et assimilé sur l'année = nombre de JRC par an

Exemple : 1 ETP de 38h atteint l'âge de 60 ans le 22 juin 2023. La mesure lui est applicable à partir du 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 60 ans est atteint, soit le 1^{er} juillet. Il a donc presté 2 trimestres complets dans le cadre de cette mesure. Il a donc droit à : $[1 \times 1,5 \times (38 - 34)] \times 2 = 12$ JRC par an.

Seules les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à une rémunération payée par l'employeur sont assimilées à des prestations (ex : vacances annuelles, jours fériés, congés extra-légaux, période de salaire garanti). Par conséquent, toute période d'incapacité de travail qui dépasse la période de salaire garanti est considérée comme non prestée et exclut de l'acquisition de jours de repos compensatoire.

Exemple : 1 ETP de 38h âgé de plus de 60 ans au 01/01/2023 a été en incapacité de travail du 1^{er} septembre au 31 décembre 2023. Il a donc bénéficié d'indemnités d'incapacité de travail payées par la mutuelle pendant tout le 4^{ème} trimestre (octobre à

décembre), tandis qu'il a bénéficié du salaire garanti en septembre. Il a donc presté 3 trimestres complets, période de salaire garanti incluse (janvier à septembre). Il a donc droit à : $[1 \times 1,5 \times (38-34)] \times 3 = 18$ JRC par an.

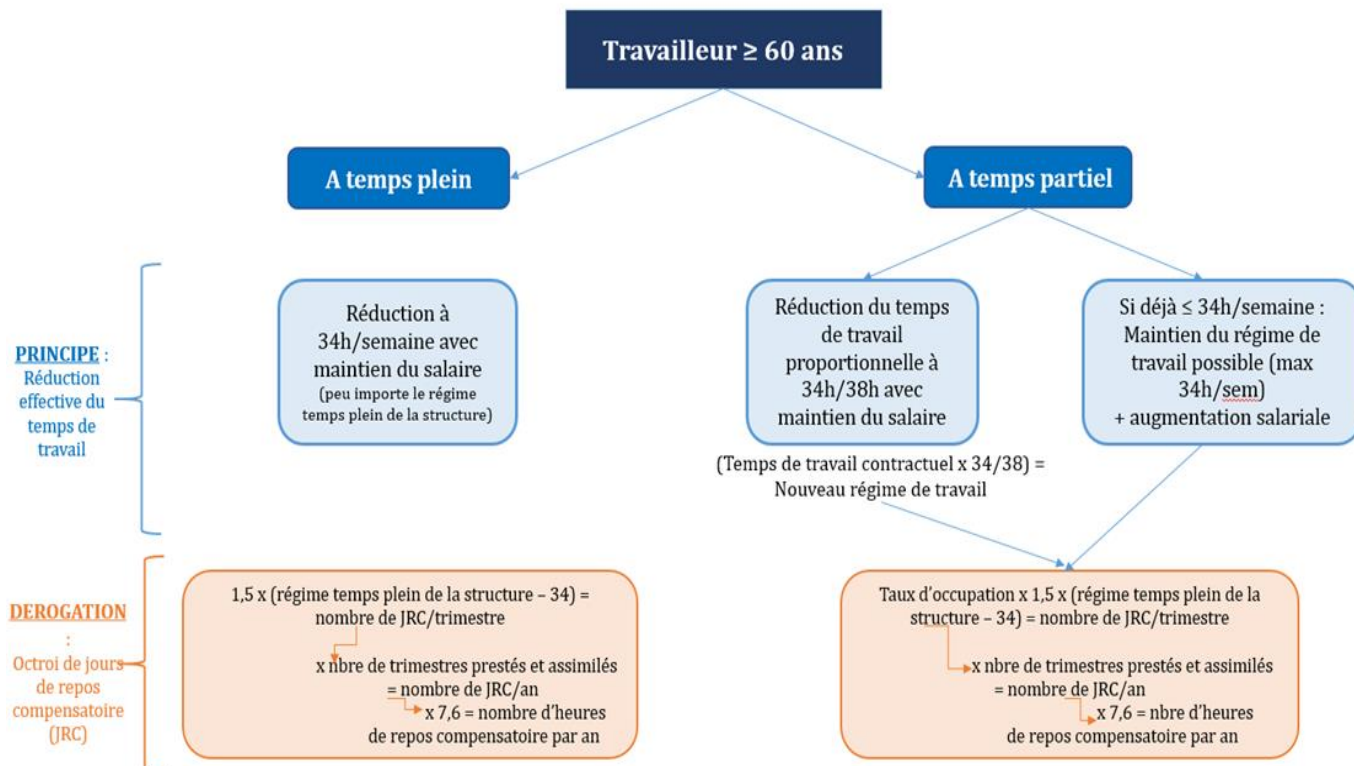
Il est établi qu'un jour de repos compensatoire équivaut à **7,6 heures** de repos compensatoire dans une structure dont le régime temps plein est de 38 heures/semaines. Les structures disposant d'un régime temps plein différent doivent proratiser ce montant. Par exemple, une asbl dont le temps plein est de 36h/semaine devra considérer qu'un jour de repos compensatoire équivaut à 7,2h.

➔ **Nombre de JRC acquis par an x 7,6 = nombre d'heures de repos compensatoire par an**

Exemple : 1 ETP de 38h ayant presté toute l'année 2023 dans le cadre de la mesure RTT60+ a droit à 6 jours de repos compensatoire par trimestre. En nombre d'heures, ceci équivaut à : $6 \times 7,6 = 45,6$ heures de repos compensatoire. Annuellement, il aura droit à 24 jours de repos compensatoire (6×4), ce qui équivaut à 182,4 heures de repos compensatoire ($24 \times 7,6$).

En résumé, il est possible d'appliquer cette mesure RTT60+ de différentes façons :

Comment appliquer la mesure « réduction du temps de travail pour les travailleurs de 60 ans et plus » ?



Renseignement du nouveau régime de travail à l'ONSS, Fonds Maribel et Forem

La Fesefa nous informe que la manière de renseigner le nouveau régime de travail des bénéficiaires de la mesure RTT60+ à l'égard de l'ONSS, du Fonds Maribel et du Forem est clarifiée. Une réunion fixée en février avec les administrations wallonnes, où participera la Fesefa, permettra d'éclaircir les zones d'ombres restantes liées aux moyens de l'embauche compensatoire.

Le nouveau régime hebdomadaire (34h/semaine pour un temps plein) des bénéficiaires de la mesure RTT60+ doit être renseigné sur les DmFA, à l'égard du Fonds Maribel et sur l'espace employeur du Forem comme suit :

Régime de travail (exemples)	Réduction effective du temps de travail chaque semaine	Réduction du temps de travail via l'octroi de jours de repos compensatoire
Temps plein	34h/34h	38h/38h
Mi-temps	17h/17h	19h/19h

Si les DmFA semblent intégrer que la nouvelle référence temps plein pour les 60+ est 34h, elles ne semblent pas assimiler les jours de repos compensatoire à du temps de travail. Afin de permettre le financement de ces jours de repos compensatoire par les pouvoirs subsidiaires, il est donc nécessaire de continuer à renseigner le régime de travail tel qu'il était avant l'application de la mesure RTT60+.

Personne de direction ou de confiance

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, telles que visées par l'arrêté royal du 10 février 1965, bénéficient de la mesure de réduction de la durée du travail ou d'un avantage salarial équivalent, à déterminer avec l'employeur. Il est donc possible pour eux de maintenir leur régime de travail, en bénéficiant d'un avantage salarial équivalent en compensation (à déterminer par la jurisprudence).

Formalités à respecter

❖ Procédure d'information :

Une procédure d'information du travailleur est prévue par la CCT pour concrétiser le choix du nouveau régime applicable. Celle-ci doit être mise en œuvre comme suit :

Au minimum 3 mois avant que le travailleur n'atteigne l'âge de 60 ans, l'employeur communique au travailleur, par mail ou par écrit en double exemplaire et moyennant accusé de réception du travailleur, les informations suivantes :

- La durée du temps de travail hebdomadaire du travailleur, calculée après réduction du temps de travail,

- Le fait que cette réduction s'effectue avec le maintien du salaire.

L'employeur formule une proposition qui reprend :

- Soit une réduction hebdomadaire de la durée du travail qui peut être imputée sur un jour ou plusieurs jours de la semaine ;
- Soit une proposition de réaliser la réduction du temps de travail en moyenne via l'octroi de jours de repos compensatoire ;
- Soit une proposition de maintenir le nombre initial d'heures du travailleur à temps partiel à hauteur de maximum 34 heures par semaine, moyennant une augmentation du salaire.

Dans les 4 semaines qui suivent, le travailleur communique à l'employeur, par mail ou écrit en double exemplaire et moyennant accusé de réception :

- Soit son accord avec la proposition de l'employeur en indiquant sa préférence concernant l'imputation, sur un ou plusieurs jours de la semaine, de la réduction hebdomadaire du temps de travail,
- Soit son désaccord avec la proposition de l'employeur, en précisant :
 - Qu'il souhaite que la réduction du temps de travail se réalise en moyenne via l'octroi de jours de repos compensatoire ;
 - Ou qu'il souhaite appliquer la réduction proportionnelle de son temps de travail à temps partiel, dans le cas où l'employeur lui aurait proposé de maintenir le nombre initial d'heures, en indiquant sa préférence concernant l'imputation, sur un ou plusieurs jours de la semaine, de la réduction hebdomadaire du temps de travail ;
 - Ou, dans le cas où le travailleur est à temps partiel, qu'il souhaite maintenir le nombre initial d'heures à hauteur de maximum 34 heures par semaine, dans le cas où l'employeur ne lui aurait pas fait cette proposition.

Au plus tard quatre semaines avant la prise de cours de la réduction du temps de travail, l'employeur communique au travailleur, par courrier électronique ou par écrit établi en double exemplaire et moyennant accusé de réception du travailleur, une proposition concrète concernant les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail.

Le travailleur y répond endéans les 15 jours calendrier.

En cas d'accord entre les parties, celui-ci fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire signé par les deux parties. En l'absence de réponse du travailleur dans les délais prévus ou en l'absence d'accord entre les parties, l'employeur signifie au travailleur l'application des modalités d'organisation de la réduction du temps de travail formulées sur la base de la proposition qu'il avait faite initialement compte tenu des impératifs du service.

❖ Documents sociaux :

Suite à la réduction du temps de travail des travailleurs âgés de 60 ans et plus, les nouveaux régimes de travail applicables devront être formalisés dans des **avenants aux contrats de travail** de ces travailleurs ainsi que dans le **règlement de travail**.

❖ Secrétariat social :

Chaque réduction du temps de travail doit être signalée au gestionnaire de votre secrétariat social.

Financement de l'embauche compensatoire

En contrepartie de la réduction du temps de travail ou de l'octroi de jours de repos compensatoire aux travailleurs âgés de 60 ans et plus, l'employeur bénéficie d'un subside pour effectuer une embauche compensatoire.

Le nombre d'heures d'embauche compensatoire dépend du régime de travail des travailleurs de 60 ans et plus. Un forfait de 4h d'embauche compensatoire est financé pour un travailleur à temps plein, indépendamment du régime temps plein de travail hebdomadaire appliqué dans l'association.

Temps de travail du travailleur de 60+	Nombre d'heures d'embauche compensatoire à financer
1 ETP	4h
4/5 ETP	3,2 h
3/4 ETP	3h
1/2 ETP	2h
2/5 ETP	1,6 h
1/3 ETP	1,33 h

❖ Taux horaire sectoriel :

L'arrêté ministériel de financement fixe un forfait horaire par secteur :

Secteur	Taux horaire
CISP	33,18€
PMTIC	33,18€
CFISPA	34,28€

En CISP, un forfait de 33,18€ par heure de réduction du temps de travail est octroyé. Ce taux horaire inclut les cotisations sociales patronales.

Ce forfait a été calculé sur base d'un échelon 4.1 avec 12 ans d'ancienneté. Cette donnée sert uniquement à déterminer le montant du subside à octroyer, l'employeur n'a évidemment aucune obligation d'engager quelqu'un correspondant à ce profil.

❖ Montant du subside :

→ **[Taux horaire de 33,18€ x nombre d'heures d'embauche compensatoire à financer x 52 semaines x (nombre de mois prestés sur l'année/12)] = Montant du subside RTT60+**

Exemple: un travailleur de 62 ans à temps plein (38h), occupé toute l'année 2023, donne droit à : $[33,18€ \times 4h \times 52 \times (12/12)] = 6.901,44€$

Exemple: un travailleur à 4/5^e ayant atteint l'âge de 60 ans le 2 juin 2023 donne droit à : $[33,18€ \times 3,2h \times 52 \times (6/12)] = 2.760,57€$

Pour calculer le nombre d'heures total d'embauche compensatoire à financer pour l'ensemble des travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans :

→ Nombre d'ETP (travailleurs CISP + ISP) x 4h = nombre d'heures total d'embauche compensatoire à financer

Exemple: 3 travailleurs à temps plein (36h) et 1 travailleur à 4/5^{ème}, âgés de 60 ans au 01/01/2023 et ayant presté toute l'année, sont à financer dans le cadre de cette mesure. Au total, devront être financées : $(3,8 \text{ ETP} \times 4h) = 15,2$ heures d'embauche compensatoire à financer

Montant du subside : $[33,18€ \times 15,2h \times 52 \times (12/12)] = 26.225,47€$

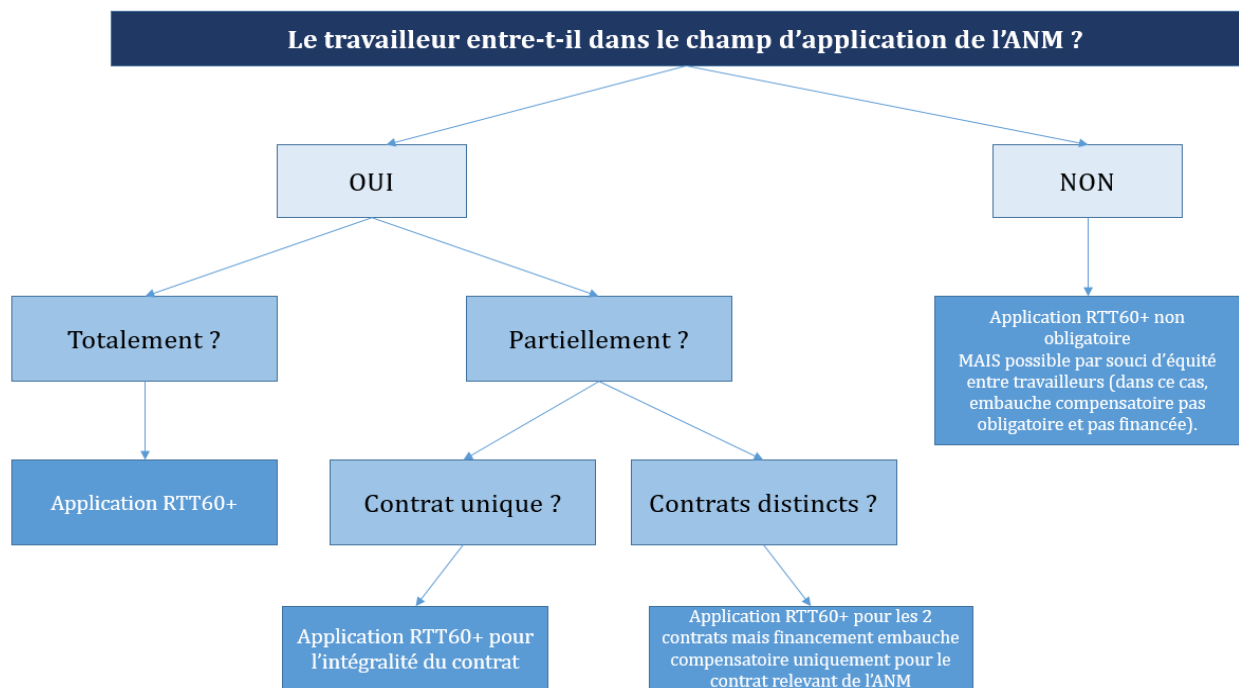
❖ Quid si le travailleur est affecté à plusieurs agréments ?

Le temps de travail consacré à l'agrément relevant de l'ANM doit être au moins de 4h/semaine en moyenne pour 1 ETP.

Si le travail se répartit sur plusieurs agréments, vous êtes tenus d'informer les administrations concernées de l'agrément sur lequel s'opérera la réduction du temps de travail.

Pour les travailleurs qui sont affectés partiellement aux missions d'un dispositif agréé relevant de l'ANM, ceux-ci sont pris en compte dans leur globalité. Par conséquent, ils donneront également droit à 4h d'embauche compensatoire pour un ETP mais à affecter uniquement sur les activités relevant de l'ANM.

Comment considérer son travailleur au regard des mesures ANM ?



Mesure transitoire 2023

La mesure RTT60+ doit être mise en œuvre à partir de l'entrée en vigueur de la CCT (soit le 1er janvier 2023) ou ultérieurement « dans les meilleurs délais » et au plus tard à compter du 1er janvier 2024. C'est pourquoi la convention collective de travail aménage une période transitoire, fixée au maximum jusqu'au 31 décembre 2023.

Ainsi, durant la première année de mise en œuvre de la CCT (2023), l'entreprise peut faire application d'une mesure transitoire : les travailleurs de 60 ans et plus maintiennent exceptionnellement leur horaire contractuel initial et bénéficient d'une mesure compensatoire. Celle-ci consiste en l'**octroi de repos compensatoire**, pour la période comprise entre le 1er janvier 2023 et l'application effective de la réduction du temps de travail (au plus tard le 1er janvier 2024). Ces repos compensatoires acquis pendant la période de transition peuvent être pris jusqu'au 31 décembre 2023.

Par exception, si l'organisation du travail ne permet pas d'octroyer des jours de repos compensatoire durant cette période transitoire, l'employeur peut décider de les convertir en le paiement d'une **prime exceptionnelle**. Il appartient à l'employeur de démontrer les « contraintes objectives d'organisation du travail » qui justifient l'application de cette dérogation.

Cette prime est liquidée au prorata du régime de travail avec le versement de la prime de fin d'année (ou, au plus tard, lors de la liquidation du pécule de sortie en cas de cessation du contrat de travail au cours de l'année 2023).

Dans ce cas, le subside reçu pour l'embauche compensatoire peut être utilisé pour couvrir intégralement le paiement de cette prime, c'est-à-dire le montant brut payé au travailleur mais également les cotisations sociales patronales.

S'il est fait application de cette mesure transitoire, la procédure d'information des travailleurs concernés doit être réalisée au plus tard le 30 septembre 2023, pour une application effective de la réduction du temps de travail au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

❖ Calcul de la prime exceptionnelle¹ :

Le montant de la prime exceptionnelle est calculé à partir du nombre de jours de repos compensatoire acquis pendant la période de transition et non pris par le travailleur². Dans tous les cas, la prime ne peut pas être plus élevée que le coût financé par la Région wallonne pour l'embauche compensatoire (taux horaire sectoriel).

Il s'agit donc de convertir les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur aurait eu droit en 2023 en une prime, en tenant compte du fait que la rémunération horaire réelle du travailleur ne peut dépasser le taux horaire sectoriel fixé pour l'embauche compensatoire.

Formule : $(A \times B \times 7,6)$ – cotisations sociales patronales

- **A** = la rémunération horaire réelle du travailleur, plafonnée au taux horaire de l'embauche compensatoire
- **B** = le nombre de jours de repos compensatoire acquis pendant la période de transition
Chaque trimestre complet donne droit à : **Régime de travail x 1,5 x (régime temps plein de la structure - 34) trimestre = nombre de JRC par trimestre**
A multiplier par le nombre de trimestre complet presté et assimilé sur l'année pour obtenir le nombre de JRC par an.
- **7,6** : Un jour de repos compensatoire équivaut à 7,6 heures
- **Cotisations sociales patronales** : le financement perçu par l'employeur pour l'embauche compensatoire vise à couvrir intégralement le montant brut de la prime payée au travailleur mais aussi les cotisations sociales patronales (inclues dans le taux horaire). Il convient donc de retirer le montant de ces cotisations du montant de la prime à verser au travailleur.

Exemple : un travailleur à temps plein de 38h/semaine a presté toute l'année 2023 en CISP sur base d'un échelon 6 avec 30 ans d'ancienneté (ce qui équivaut à une rémunération de 36,50€ brut par heure). Il a atteint l'âge de 60 ans le 15 juin 2023.

Le montant de sa prime s'élève à : $(33,18 \times 12 \times 7,6)$ – cotisations sociales patronales

- A = 33,18€ (taux horaire de l'embauche compensatoire en CISP). Sa rémunération horaire étant supérieure, elle a été plafonnée au montant du taux horaire sectoriel.
- B = puisqu'il atteint l'âge de 60 ans en juin, la mesure lui est applicable à partir du 1^{er} juillet. Il a donc presté 2 trimestres complets. Le nombre de JRC acquis en 2023 est donc de : $1 \times 1,5 \times (38-34) \times 2 = 12$

¹ Les modalités de calcul ont été précisées par la Fesefa : <https://www.fesefa.be/rtt60-calcul-de-la-prime-exceptionnelle-2023/>

² Il est possible de demander à votre gestionnaire de calculer le montant de la prime exceptionnelle compensatoire pour 2023.

Liquidation et justification de l'utilisation du subside

❖ Modalités de liquidation :

Une avance de 85% du montant total de la subvention sera versée en deux parties : par le Fonds Maribel Social d'une part, et par le SPWEER d'autre part. Cette avance est calculée sur base des données prévisionnelles que vous aviez communiquées dans le fichier excel relatif aux données prévisionnelles 2023.

Le solde sera ensuite recalculé sur base du tableau de données que vous aurez corrigé en fonction de vos données réelles 2023. Il sera finalement versé par le SPW EER plus tard, courant 2024, après vérification du dossier justificatif.

❖ Justification de la subvention :

Les CISP sont tenus de justifier l'emploi de la subvention en communiquant au SPW EER **pour le 30 septembre 2024** au plus tard les documents suivants :

- Une **déclaration sur l'honneur** signée attestant que les frais pris en charge par la subvention ne font à aucun moment l'objet d'une double subvention ou d'un remboursement quel que soit le pouvoir subsidiant ;
- Les **justificatifs des dépenses** effectuées dans le cadre de l'utilisation de cette subvention, à savoir :
 - *En cas d'embauche compensatoire* : la copie du contrat de travail et des comptes individuels des travailleurs concernés par cette mesure (échelons 1, 2, 3 et 6) ;
 - *En cas de paiement d'une prime* : copie des comptes individuels (si le paiement de la prime y figure, sinon la copie des fiches de salaire de décembre 2023) ;
 - *En cas d'octroi de jours de repos compensatoire* : déclaration sur l'honneur du nombre de jours de repos compensatoire pris en 2023 co-signée par l'employeur et par le travailleur concerné.

Après contrôle des dépenses par l'Administration, une déclaration de créance reprenant le montant des dépenses validées vous sera communiquée. Vous devrez alors la renvoyer dûment signée pour accord en vue de la liquidation du solde.

Création nette d'emploi

En application de l'Accord non-marchand 2021-2024, il a été décidé d'affecter un budget à la création d'emplois supplémentaires en vue d'améliorer les conditions de travail dans les associations. Une Convention collective de travail concernant la mise en œuvre de la mesure création d'emploi net supplémentaire a ainsi été signée. Cette CCT est entrée en vigueur le jour de son adoption, soit le 20 mars 2023.

Attention : il n'est pas prévu de financement pour la mesure création nette d'emploi pour le secteur PMTIC en 2023 car l'intégralité du budget disponible pour le secteur a été utilisé pour financer les deux autres mesures structurelles. Les opérateurs PMTIC ne reçoivent donc pas de subside permettant de créer des emplois supplémentaires en 2023.

Objet de la mesure

La création d'emploi(s) supplémentaire(s) vise à diminuer l'intensité du travail dans l'association et à renforcer la qualité des services aux publics. Elle ne vise pas l'augmentation des objectifs assignés par la Région wallonne à l'association.

La priorité d'embauche sera donnée à un ou plusieurs travailleur à temps partiel, dans le cadre de la CCT 35, ainsi que, le cas échéant, à un ou plusieurs travailleur occupant un contrat de travail temporaire pour autant qu'ils satisfassent aux qualifications et compétences requises, et qu'ils acceptent l'horaire proposé et les conditions de rémunération.

Formalités à respecter

❖ Concertation sociale :

L'employeur organise une concertation sociale au sein du Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale pour identifier :

- Les fonctions prioritaires bénéficiant de ces engagements supplémentaires ;
- Les modalités d'application;
- Les améliorations;
- Les critères permettant d'évaluer l'efficacité de la mesure.

Ces mesures doivent faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle.

Financement

Un **forfait annuel de 28.660,73€** est octroyé automatiquement à tous les CISP, qu'ils aient décidé d'engager ou non un emploi supplémentaire.

Pour rappel, et uniquement pour cette mesure, le financement 2023 peut être affecté à des dépenses courant du 20 mars 2023 au 30 juin 2024.

Attention, il convient d'être particulièrement attentif au double subventionnement sur la période 2024 : le subside 2023 et le subside 2024 ne peuvent servir à couvrir des mêmes dépenses !

S'il est constaté que le forfait n'est pas (entièrement) utilisé après vérification des pièces justificatives, vous recevrez une demande de remboursement à concurrence du montant non justifié. Ainsi, si vous n'avez pas réalisé d'engagement supplémentaire durant la période mentionnée, le forfait reçu devra être restitué.

❖ **Articulation avec l'embauche compensatoire de la mesure RTT60+ :**

Le ou les engagements supplémentaires peuvent être articulés si nécessaire avec l'embauche compensatoire découlant de l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 2022 introduisant une réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire.

Il est donc possible de cumuler les deux financements pour un même poste.

Liquidation et justification de l'utilisation du subside

❖ **Modalités de liquidation :**

Une avance de 85% du montant total de la subvention sera versée en deux parties : par le Fonds Maribel Social d'une part, et par le SPWEER d'autre part. Cette avance est calculée sur base des données prévisionnelles que vous aviez communiquées dans le fichier excel relatif aux données prévisionnelles 2023.

Le solde sera ensuite recalculé sur base du tableau de données que vous aurez corrigé en fonction de vos données réelles 2023. Il sera finalement versé par le SPW EER plus tard, courant 2024, après vérification du dossier justificatif.

❖ **Justification de la subvention :**

Le financement concernant l'année 2023 peut être affecté à des dépenses courant **du 20 mars 2023 au 30 juin 2024**.

Les CISP sont tenus de justifier l'emploi de la subvention en communiquant au SPW EER **pour le 30 septembre 2024** au plus tard les documents suivants :

- Une **déclaration sur l'honneur** signée attestant que les frais pris en charge par la subvention ne font à aucun moment l'objet d'une double subvention ou d'un remboursement quel que soit le pouvoir subsidiant ;
- Les **justificatifs des dépenses** effectuées dans le cadre de l'utilisation de cette subvention, à savoir :
 - La **copie des contrats de travail** ou avenant du contrat s'il s'agit d'une augmentation du temps de travail d'un travailleur à temps partiel,
 - Les **fiches de salaires** depuis l'engagement (ou l'augmentation du temps de travail) jusqu'au 30 juin 2024.

Après contrôle des dépenses par l'Administration, une déclaration de créance reprenant le montant des dépenses validées vous sera communiquée. Vous devrez alors la renvoyer dûment signée pour accord en vue de la liquidation du solde.

Référent(e) :

Vanessa Benvissuto
Conseillère juridique – CAIPS
04/337.89.64
info@caips.be