PEP'S

Le Périodique des Entreprises à Profit Social

Numéro 8, décembre 2010

ZOOM SUR ...
Les avantages extra-légaux: une formule gagnante pour l'employeur comme pour ses travailleurs?

REPORTAGE
Présidence belge de l'UE: 3ème Forum sur les Services Sociaux d'Intérêt Général

QUESTION PRATIQUE
Les primes de fin d'année dans le secteur à profit social

CONSEIL ENERGIE
Le tiers-investisseur, une solution d'avenir dans le secteur à profit social

Sommaire

Zoom sur ... Les avantages extra-légaux: Une formule gagnante pour l'employeur comme ses travailleurs? p. 1

Question pratique Les primes de fin d'année dans le secteur à profit social p. 6

L'essentiel de l'actualité p. 9

Conseil énergie Le Tiers-Investisseur, une solution d'avenir dans le secteur à profit social p. 12

Groupes de travail UNIPSO p. 15

CESRW p. 16

Reportage: Présidence Belge de l'UE: 3ème Forum sur les Services Sociaux d'intérêt général p. 17

A la loupe... Présentation de l'ANCE p. 19

L'EDITO

Bientôt Noël, le sapin, les cadeaux... et les primes de fin d'année! Beaucoup de travailleurs ont droit à une prime de fin d'année dont les modalités vous sont présentées dans ce numéro.

Quant aux avantages extra-légaux, ils n'ont pas de saison mais sont également souvent appréciés par les travailleurs.

Et si vous cherchez encore de bonnes résolutions pour l'année 2011, pourquoi ne pas envisager des économies d'énergie dans votre association via le mécanisme du Tiers-Investisseur.

L'équipe de l'UNIPSO profite de ce dernier PEP'S de l'an 2010 pour vous souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année.

Editeur responsable: Union des entreprises à profit social asbl – Dominique Van de Sype
Avenue Reine Astrid 7 – 1440 Wauthier-Braine – www.unipso.be – Tel: 02/367.23.96 – Fax: 02/367.23.99
Conception: Carrie Levert – Réalisation: Marc Héraly, Marie Mathieu – peps@unipso.be

PEP'S Le Périodique des Entreprises à Profit Social

ZOOM SUR ...

Les avantages extra-légaux: une formule gagnante pour l'employeur comme ses travailleurs?

Selon une étude récente menée par le consultant en ressources humaines SDWorx, 15 à 20% de la rémunération des Belges consiste en des avantages extra-légaux.

On définit généralement ces avantages extra-légaux – on parle aussi d'avantage complémentaire ou de rémunération alternative – comme un complément au salaire « cash » qui peut revêtir différentes formes et qui, surtout, permet d'augmenter le pouvoir d'achat du travailleur sans toucher à sa rémunération brute. En d'autres mots, ces rémunérations alternatives sont fiscalement et socialement intéressantes pour le travailleur comme pour l'employeur.

En guise d'introduction, il est important de préciser que tous les avantages extra-légaux ne sont pas soumis au même traitement d'un point de vue fiscal.

1. Les **avantages de toute nature** sont les extras que les employeurs, accordent à aux travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle. L'employeur peut les déduire à titre de frais professionnels, alors que d'un point de vue fiscal, ils sont considérés comme un salaire dans le chef du travailleur, et sont à ce titre soumis au précompte professionnel et à l'impôt sur le revenu (souvent sur base forfaitaire). Parmi ceux-ci: l'utilisation personnelle d'une voiture de société et d'une carte carburant, l'usage privé d'un GSM, d'un ordinateur, etc.

2. Les "**indemnités pour dépenses professionnelles**" sont les frais exposés par un travailleur pour pouvoir exercer son emploi, et qui sont par conséquent supportés par l'employeur. Entrent par exemple dans cette catégorie les indemnités kilométriques attribuées pour l'utilisation professionnelle d'un véhicule privé, les indemnités pour frais de repas, les indemnités forfaitaires d'habillement, etc. Pour l'employeur, ces indemnités constituent des frais professionnels exonérées de charges sociales qu'il peut en outre déduire de ses revenus professionnels le cas échéant. Dans le chef du travailleur, elles sont exonérées d'impôt comme de cotisations sociales. Précisons encore que ces indemnités doivent couvrir des dépenses qui ont été effectivement exposées dans un cadre et pour des raisons professionnelles. A cet égard et depuis le 1er janvier 2010, la charge de la preuve a été inversée : il appartient désormais à l'employeur de démontrer tant le caractère professionnel des frais que la réalité de ceux-ci.

3. Enfin, on recense les **avantages sociaux** : ils ont un caractère temporaire et/ou exceptionnel et ne sont pas directement liés à l'activité professionnelle. C'est par exemple le cas des primes de mariage et/ou de naissance, des chèques-cadeaux, des frais de formation… Ces derniers avantages, non-soumis aux cotisations, ne sont en principe pas imposables dans le chef du travailleur et ne sont déductibles pour l'employeur que dans certains cas, et moyennant le respect de plafonds spécifiques.

Le top 10 des avantages extra-légaux en Belgique

Ces premières distinctions établies, quelques explications supplémentaires concernant les avantages extra-légaux les plus courants. Impossible en effet de dresser ici une liste exhaustive de ces avantages: l'étude précédemment citée recensait en effet pas moins de 82 avantages complémentaires!

Avantages	%age d'entreprises concernées
Indemnité de déplacement	65,47 %
Assurance complémentaire maladie ou hospitalisation	57,79 %
Titre-repas ou repas offerts dans ou à l'extérieur de l'entreprise	57,27 %
Plan de pension ou assurance-groupe	42,72 %
Eco-chèques	35,43 %
Primes de mariage ou de naissance	30,56 %
GSM	23,32 %
Carte carburant	17,56 %
Laptop ou pc à domicile	17,56 %
Voiture payée par l'employeur ou mise à disposition en leasing	17,18 %

Source: enquête des Salaires Références – K.U. Leuven, 2010

Indemnité de déplacement: plusieurs cas de figure

1. Les indemnités domicile-lieu de travail

Beaucoup d'employeurs, qu'ils y soient ou non contraints par l'une ou l'autre disposition légale (CCT sectorielle ou d'entreprise…), versent une compensation à leur personnel pour les kilomètres effectués entre leur domicile et leur lieu de travail. Ces remboursements sont exempts de toute cotisation sociale mais considérés comme une forme déguisée de salaire, et, pour cette raison, sont fiscalement déductibles pour l'employeur et imposables pour le travailleur. C'est pourquoi une telle compensation doit figurer sur la fiche de salaire, et doit également être indiquée sur la déclaration d'impôts du travailleur. Une exonération fiscale est toutefois prévue dans certains cas pour le travailleur.

2. Les indemnités pour frais de déplacement

Les travailleurs qui utilisent un véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels peuvent obtenir un remboursement de leur frais de voiture par l'employeur. Ces frais, exonérés de toutes cotisations sociales, peuvent être remboursés forfaitairement par l'employeur lorsque leur montant est déterminé conformément à des normes sérieuses. Ainsi, depuis le 1er juillet 2010, si le montant remboursé par l'employeur ne dépasse pas **0,3178€** par kilomètre, il n'est pas imposable dans le chef du travailleur.

3. Les indemnités "mobilité"

Le "budget mobilité" est un nouveau-venu en matière d'avantage extra-légal. Il offre les avantages fiscal et social équivalents à celui d'une voiture de société tout en offrant la possibilité au travailleur de pouvoir librement utiliser ce budget à (une combinaison) des moyens de transport: abonnement de train, voiture de société, indemnité vélo, carte pour le réseau TEC… Actuellement en vogue dans les grosses entreprises, cet avantage pourrait être progressivement adapté aux besoins et attentes des PME.

L'assurance groupe

L'assurance-groupe est une police d'assurance que l'employeur contracte pour ses employés ou partie d'entre eux (il faut dans ce cas que des catégories différentes de travailleurs soient objectivement déterminées dans l'entreprise). Le paiement de primes permet de constituer un capital qui revient ensuite au travailleur. L'assurance-groupe est modulable par l'employeur et peut contenir diverses garanties, comme le capital-pension, la couverture décès et/ou invalidité, et l'assurance hospitalisation. Dans certain cas, le travailleur sera amené à participer au paiement de cette prime.

La garantie la plus fréquente est l'épargne-pension, qui permet au travailleur d'arrondir sa pension (légale) avec ce capital extra-légal. Cette pension complémentaire est payée au travailleur au moment où il prend sa retraite, ou à sa famille en cas de décès. En cas de changement de travail, le montant pourra être transféré vers une nouvelle assurance-groupe ou être bloqué jusqu'à l'échéance de paiement.

Les versements effectués dans le cadre de l'assurance-groupe sont intéressants pour l'employeur et pour le travailleur, puisqu'ils sont exonérés de cotisations sociales. Par ailleurs, le travailleur ne sera imposé

qu'au moment du versement du capital, à un taux de 10 ou 16,5 %.

Le titre-repas: le classique des classiques… version électronique!

Le titre-repas – ou chèque-repas – fait partie du quotidien de près de 1,3 millions de travailleurs dans notre pays. Il s'agit, pour l'employeur, d'octroyer à son travailleur un titre-repas d'une valeur de maximum 7€ à son travailleur, pour toute journée de travail prestée par ce dernier. Ces chèques peuvent être utilisés comptants par le travailleur lors de l'achat de repas ou d'aliments prêts à la consommation, dans les supermarchés, restaurants, snacks etc. La loi prévoit une série de conditions supplémentaires permettant aux titres-repas de ne pas être considérés comme rémunération (soit exonération des cotisations de sécurité sociale et d'impôt). Parmi ces conditions : l'octroi du chèque-repas doit être prévu dans une convention collective ou individuelle, le travailleur devra intervenir personnellement à hauteur de minimum 1,09€ par titre-repas, et l'employeur interviendra lui pour un maximum de 5,91€.

A partir du 1er janvier 2011, les titres-repas électroniques font leur apparition et les employeurs pourront opter pour l'un ou l'autre système, moyennant le respect de certaines conditions. La nouvelle législation précise encore que le cumul d'un titre-repas et d'une indemnité de remboursement de frais est possible, mais uniquement s'il s'agit de repas différents au cours d'une même journée : dans les autres cas, le montant de l'intervention de l'employeur dans le titre-repas devait être déduit de l'indemnité de repas.

Les éco-chèques: une nouveauté de l'AIP 2009-2010

Les éco-chèques sont une nouvelle mesure, mise en place par les partenaires sociaux au cours de la négociation de l'Accord interprofessionnel 2009-2010. Elle vise à augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs en dopant l'économie verte et en les encourageant à être attentifs à l'environnement. L'éco-chèque est donc un chèque destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique, dont la liste exhaustive est reprise en annexe de la CCT n° 98 du 20 février 2009. A l'instar du titre-repas, il n'est pas un avantage automatique: il sera ou non attribué aux travailleurs selon ce qui est négocié dans chaque secteur, entreprise et/ou au niveau du contrat individuel. Le cas échéant, le montant d'un éco-chèque sera de maximum 10€ (le montant devra être fixé dans la CCT) et le total des éco-chèques attribués ne pourra dépasser 250€ (125€ en 2009). Comme le chèque-repas, l'éco-chèque constitue un supplément au salaire, qui, lorsqu'il respecte certaines conditions expressément prévues dans la législation, n'est pas taxé et ne fait pas l'objet de cotisations sociales. Par contre, à la différence du chèque-repas, aucune cotisation personnelle du travailleur n'est due pour l'éco-chèque.

Primes de mariage ou de naissance

Pour certaines occasions, tel mariage et/ou naissance, l'employeur peut verser un petit montant, comme un geste. Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement (chèques-cadeaux, chèques-surprise, bons d'achat…) attribués aux travailleurs ne constituent pas de la rémunération lorsque certaines conditions sont remplies, et notamment le respect d'un plafond déterminé. Le cas échéant, ces cadeaux sont exonérés fiscalement pour le travailleur et sont déductibles à titre de frais professionnels dans le chef de l'employeur; ils sont en outre exemptés de cotisations ONSS.

GSM et/ou ordinateur mis à disposition des travailleurs

1. GSM

Il n'est pas rare qu'un employeur accorde à ses travailleurs ou partie d'entre eux l'usage d'un GSM (ou Blackberry) à des fins professionnelles. Lorsque le travailleur peut également utiliser le téléphone mobile à des fins privées, il s'agit alors d'un avantage de toute nature devant en principe être soumis aux cotisations sociales et à l'impôt. A défaut de législation univoque en la matière, le Comité de gestion de l'ONSS a élaboré des règles de fonctionnement spécifiques permettant de déterminer, le cas échéant, la valeur de l'avantage devant servir de base au calcul des cotisations sociales:

- *Si le travailleur ne peut utiliser le GSM qu'à des fins professionnelles*, il n'y a pas d'avantage dans le chef du travailleur et l'usage du GSM ne sera pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. L'ONSS impose à l'employeur dans cette hypothèse de contrôler le respect de l'interdiction et de sanctionner les éventuelles infractions.
- *Si le travailleur peut utiliser le GSM professionnel à des fins privées et que, dans ce cadre, l'employeur a prévu un système permettant de distinguer l'usage privé de l'usage professionnel* (facturation séparée, montant forfaitaire mensuel présumé couvrir l'usage professionnel, rapport (exprimé en pourcentage) entre usage privé et usage professionnel, etc.), les cotisations de sécurité sociale ne seront dues que sur l'usage privé, à moins que le travailleur ne rembourse à l'employeur l'intégralité des frais résultant de celui-ci.
- *Si l'employeur autorise l'usage privé du GSM et n'a pas instauré de système en la matière*, l'usage privé est évalué forfaitairement à **12,50€** par mois (d'après les nouvelles règles élaborées par le Comité de gestion de l'ONSS).

Les règles énoncées ci-dessus ne valent que pour l'aspect social de l'avantage découlant de l'usage privé d'un GSM professionnel. Actuellement, rien n'a encore été prévu d'un point de vue fiscal, de sorte que le montant de cet avantage en nature dépend de la valeur réelle que représente l'usage privé du GSM pour le travailleur. Le travailleur sera dès lors taxé sur cette valeur réelle.

2. Ordinateur

A l'instar du GSM, lorsque l'employeur met gratuitement à disposition de son travailleur un pc et/ou une connexion Internet, on considère qu'il y a là avantage en nature pour le travailleur. L'employeur pourra déduire la totalité de ce montant comme un coût professionnel, et ne se verra imposer aucune charge fiscale. Le travailleur bénéficiaire d'un tel avantage devra lui s'acquitter, sur base annuelle, d'une somme de 180€ pour un PC, et 60€ pour un abonnement Internet, auprès du fisc et de la sécurité sociale.

Voiture de société

Certains employeurs accordent encore à leurs travailleurs l'usage d'une voiture de société et/ou une carte carburant. Dans cette hypothèse, l'ONSS ne considère pas l'avantage de l'utilisation d'une voiture de société à des fins personnelles et privées comme une rémunération, et ni la voiture de société ni l'éventuelle carte essence qui l'accompagne ne sont dès lors soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

L'avantage qui découle de l'utilisation de la voiture mise à disposition par l'employeur à des fins privées est toutefois soumis à une cotisation de solidarité, appelée "taxe CO^2". Cette cotisation mensuelle forfaitaire qui, depuis 2005, dépend du type d'émission de CO^2 et du type de carburant, ne peut pas être inférieure à 23,53€ (montant 2011) et est entièrement à charge de l'employeur. Elle est due indépendamment de toute contribution du travailleur dans le financement ou l'utilisation de ce véhicule.

En outre et d'un point de vue fiscal, lorsque le travailleur utilise une voiture de société à des fins privées, cela constitue un avantage de toute nature et est donc soumis à l'impôt. Dans cette hypothèse, le travailleur est imposé de manière forfaitaire, et l'imposition dépend de la puissance fiscale de la voiture et de la distance entre le domicile et le lieu de travail.

Des avantages flexibles au profit d'un équilibre vie professionnelle – vie privée

A côté de ces avantages "classiques" mis en œuvre essentiellement pour permettre aux entreprises de réduire leurs charges fiscales, de nouveaux avantages voient progressivement le jour, visant à mieux concilier vie privée et vie professionnelle. La possibilité de travailler à temps partiel, le travail à domicile, la prise en charge des frais d'entretien ou de repassage… sont quelques exemples parmi d'autre de cette "adaptation".

Dans un même ordre d'idée, on assiste de plus en plus dans ce domaine à une flexibilisation des avantages, permettant de répondre le plus adéquatement possible aux attentes des travailleurs. Ainsi, le "plan cafétéria", déjà en place dans certaines entreprises, permet au travailleur de choisir lui-même, dans une liste donnée, les avantages extra-légaux qu'il souhaite voir intégrés dans son package salarial.

Les avantages extra-légaux ont leur limite!

Ces régimes avantageux tant pour l'employeur que le travailleur ne peuvent en aucun cas supplanter le paiement d'un salaire classique. A cet égard et en guise de conclusion, il est important de rappeler que tout employeur est tenu de verser en espèces à chacun de ses travailleurs au moins le salaire minimum et la prime de fin d'année (éventuelle) prévus par les conventions collectives de travail de son secteur. Les avantages extralégaux, comme les titres-repas et éco-chèques, ne peuvent jamais se substituer au salaire. Ils doivent être versés en complément.

Synthèse des aspects sociaux et fiscaux de quelques avantages extra-légaux

Nature de l'avantage	ASPECT SOCIAL	ASPECT FISCAL	
	Cotisation ONSS	Rémunération imposable pour le travailleur	Charge déductible pour l'employeur
Avantages de toute nature			
- Utilisation privée d'une voiture de société	Non [1]	Oui [2]	Oui
- Utilisation privée d'un PC ou d'une connexion Internet mis à disposition gratuitement par l'employeur	Oui [2]	Oui [2]	Oui
- Utilisation privée d'un GSM mis à disposition	Oui [2]	Oui [3]	Oui
Indemnités pour dépenses professionnelles			
- Indemnités pour frais de transport "domicile-lieu de travail"	Non	Oui [5]	Oui
- Indemnités pour frais de déplacement professionnel	Non [4]	Non	Oui [4]
- Indemnités de frais de parking	Non	Non	Oui
- Indemnités pour frais de repas	Non [4]	Non [4]	Oui [4]
- Indemnités pour vêtements de travail	Non	Non [5]	Oui
Avantages sociaux immunisés			
- Attribution de chèques-repas	Non [7]	Non [7]	Non
- Attribution d'éco-chèques	Non [7]	Non [7]	Non
- Cadeaux de circonstance	Non [7]	Non [7]	Oui [7]

[1] Excepté une cotisation mensuelle de solidarité (cotisation CO^2) à charge de l'employeur (cfr. supra)
[2] Evaluation forfaitaire possible (cfr. supra)
[3] Evaluation sur base de la valeur réelle
[4] Sous réserves de justifications éventuelles du caractère professionnel et réaliste de la dépense
[5] Dans certaines hypothèses, exonération à concurrence d'un montant déterminé
[6] Lorsqu'il s'agit de vêtements de travail spécifiques, imposés par la réglementation relative à la protection du travail ou par une CCT (ex: pour les aides à domicile, voyez la CCT du 21-06-2010)
[7] A condition de répondre aux exigences de la législation sociale et fiscale

Pour plus d'informations, contactez la conseillère juridique: Hélène Derbaudrenghien
Tel: 02/367.23.98 Email: helene.derbaudrenghien@unipso.be

QUESTION PRATIQUE

Les primes de fin d'année dans le secteur à profit social

Dans nos secteurs comme dans beaucoup d'autres, le mois de décembre annonce, pour beaucoup de services, le paiement d'une prime de fin d'année aux travailleurs. Quelle est la source de cette obligation? Quelles en sont les modalités? C'est à ces différentes interrogations que la Question Pratique de ce numéro tentera de répondre.

La prime de fin d'année n'est pas une obligation généralisée

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le droit à une prime de fin d'année ne découle ni d'une loi, ni d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, et ne vaut donc pas pour tous. Il faut se référer à d'autres sources de droit pour savoir si un travailleur a droit ou non à une prime de fin d'année.

Les CCT sectorielles, principales sources d'obligation dans nos secteurs

Dans la plupart de nos secteurs, des conventions collectives de travail relatives à l'octroi d'une prime de fin d'année ont été conclues au niveau des (sous-) commissions paritaires. Tous les travailleurs entrant dans le champ d'application de ces différentes CCT auront droit à une prime de fin d'année, aux conditions et modalités fixées dans cette dernière. Ces conditions, tout comme le montant et le mode de calcul de la prime, varieront d'une CCT à l'autre et ne seront dès lors pas les mêmes pour tous les travailleurs. Le tableau, ci-dessous, reprend les principales CCT conclues au niveau des différents secteurs à profit social. Pour chacune des CCT, il est important de tenir compte du champ d'application de celles-ci.

SCP 318.01	
CCT 20/1/2003, modifiée le 15/12/2003	Services des aides familiales et des aides seniors subventionnés par la Région wallonne et la Communauté germanophone : **applicable uniquement aux employés**
CCT 8/10/2001 – Région wallonne (hors Comm. Germ.)	Services des aides familiales et des aides seniors subventionnés par la Région wallonne : **applicable uniquement aux ouvriers**
CCT 8/10/2001 – Communauté germanophone	Travailleurs et employeurs ressortissant de la SCP pour les services des aides familiales et des aides seniors, subventionnés par la Communauté germanophone : **applicable uniquement aux ouvriers**
CCT 16/09/2002 - Cocof et Cocom	Services subventionnés par la Région et/ou la Commission communautaire française et/ou la Commission communautaire commune : **applicable aux ouvriers ET employés**
SCP 319.02	
CCT 14/11/1989 – 7/10/1996 RW (hors Comm. Germ.)	Etablissements et services qui ressortissent à la SCP 319.02, agréés et/ou subventionnés par la **Région wallonne et la Communauté française**, ainsi que les établissements et services exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont **l'activité principale se situe en Région wallonne**
CCT 27/04/2006 - SASPE	**Services d'accueil spécialisé de la Petite Enfance** agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, ainsi que les services non agréés ni subventionnés mais dont l'activité principale se situe en Région wallonne.
CCT 26/06/2008 - Comm. Germ.	Etablissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la **Communauté germanophone** et qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 319.02
CCT 17/12/2001, modifiée par CCT du 5/11/2002 - Cocof	Etablissements et services qui ressortissent à la SCP 319.02, agréés et/ou subventionnés par la **Commission communautaire française** de la Région de Bruxelles-Capitale
CCT 17/12/2001 - Cocom	Etablissements et services qui ressortissent à la SCP 319.02, agréés et/ou subventionnés par la **Commission communautaire commune** de la Région de Bruxelles-Capitale
SCP 327.03	
CCT 22/09/2009 - RW	Entreprises de travail adapté qui ressortissent de la SCP 327.03 et qui sont agréées par l' « Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées » (AWIPH)
SCP 327.02 - CCT 21/12/2005 - Cocof	Entreprises de travail adapté qui ressortissent de la **SCP 327.02**, agréées et subventionnées par la Commission communautaire française

SCP 329.02	
CCT 14/2/2000 - RW	**Centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle** agrées par l'AWIPH et qui ressortissent de la CP 329
CCT 1/7/2002 - Cocof	**organismes d'insertion socioprofessionnelle**, définis et agréés selon le décret du 27/04/1995 de la Commission Communautaire française, et ayant une convention de partenariat avec l'ORBEm
CP 330	
CCT 25/09/2002 modifiée par CCT 16/10/2003 – CCT 12/2/2007	- Etablissements et services soumis à la loi sur les hôpitaux - Maisons de soins psychiatriques - Associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée - Homes pour personnes âgées - Maisons de repos et de soins - Résidences–services et centres de services procurant des soins aux personnes âgées - centres de revalidation - soins infirmiers à domicile (CCT 23/03/2007) - Service du sang de la Croix-Rouge de Belgique (CCT 7/12/2000, modifiée par CCT 23/3/2007) - Maisons médicales (CP 332 – CCT du 18/11/2002, modifiée par CCT 23/03/2007))
CP 332	
CCT 19/9/1988 – RW + CF	Crèches, prégardiennats et services de gardiennat à domicile agréés et subsidiés par ONE ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux
CCT 14/12/2005	Services de promotion de santé à l'école de la Communauté française Wallonie-Bruxelles
CCT 3/5/2002 - Comm. Germ.	Institutions ressortissant à la SCP pour les établissements et les services de santé, subventionnés et agrées par la Communauté germanophone
CCT 28/02/2001 Bruxelles-cap, Cocof, Cocom	Institutions ressortant de la SCP pour les établissements et services de santé, subventionnées par la Région de Bruxelles-Capitale et/ou Cocof et/ou Cocom

Autres sources de droit contraignantes

Si votre secteur n'entre pas dans le champ d'application de l'une des CCT reprises ci-dessus, d'autres sources de droit peuvent encore contraindre l'employeur au versement d'une prime. Ainsi, l'employeur peut également s'engager au paiement de cette prime par le biais d'une clause contenue dans une CCT d'entreprise, dans le contrat individuel ou dans le règlement d'entreprise. Cette obligation peut également découler d'un usage existant au sein de l'entreprise, pour autant qu'il corresponde à un avantage constant (octroi pendant une période suffisamment longue), fixe (base de calcul constante) et général (octroi à tous les travailleurs relevant d'une même catégorie).

Dans cette hypothèse, la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas se révéler moins favorable que ce qui est éventuellement prévu au niveau du secteur d'activité.

Les modalités de paiement de la prime de fin d'année

Vous avez l'obligation de verser une prime de fin d'année à vos travailleurs? Reste encore à en fixer les modalités! Ces dernières sont généralement contenues dans la CCT sectorielle, voire dans les autres sources de droit conclues dans l'entreprise. Elles portent principalement sur les points suivants:

- Le *moment où la prime doit être liquidée*: dans le courant du mois de décembre pour la plupart des secteurs.
- Les hypothèses de *paiement au prorata des prestations*: en principe, les travailleurs qui ont bénéficié d'un salaire complet durant la période de référence (soit du 1er janvier au 30 septembre 2010 pour la plupart des secteurs) ont droit au paiement complet de la prime. Il n'en va pas de même en cas d'engagement ou de départ en cours de la période de référence ou pour les temps partiels. Dans ces hypothèses, la prime est généralement calculée au prorata des prestations.
- Les hypothèses d'*exclusion au droit à l'allocation de fin d'année*: Les travailleurs licenciés pour motifs graves sont généralement exclus du droit à

la prime de fin d'année. Certaines CCT sectorielles prévoient encore d'autre cas d'exclusion (par exemple les travailleurs en période d'essai, les étudiants, etc.). Il faut dans cette hypothèse se référer à ces CCT particulières.

- Le *montant de la prime*: les modes de calculs peuvent varier d'une CCT à l'autre. Ci-dessous un tableau résumant les principales primes prévues dans nos secteurs pour l'année 2010, sur base des CCT existantes[1]. Comme vous pourrez le constater à la lecture du tableau, certaines CCT cumulent différents types de primes.

Type de prime octroyée	Prime fixe forfaitaire indexée	Prime variable (pourcentage de la rémunération **annuelle** brute[2])	Prime fixe non indexée	Salaire horaire de base multiplié par un coefficient fixe	Rémunération mensuelle
SCP 318.01					
CCT 20/1/2003 Employés RW – Comm. Germ.	339,29€	2,5%			
CCT 8/10/2001 Ouvriers RW (hors Com. Germ.)			223,10€	0,0744€ x n^{bre} d'h de travail prestées	
CCT 8/10/2001 - Ouvriers Com. Germ.				164,66 x salaire horaire applicable (38h/sem)	
CCT 16/09/2002 - Cocof et Cocom	339,29€	2,5%	161,40€		
SCP 319.02					
CCT 14/11/1989 – 7/10/1996 RW (hors Comm. Germ.)	339,29€	2,5%			
CCT 27/04/2006 - SASPE	339,29€	2,5%			
CCT 26/06/2008 - Comm. Germ.					Rémunération novembre 2010
CCT 17/12/2001 - Cocof	339,29€	2,5%	161,40€		
CCT 17/12/2001 - Cocom	339,29€	2,5%	190,74€[3]		
SCP 327.03					
CCT 22/09/2009 - RW		3,20%			
CCT 21/12/2005 – Cocof (SCP 327.02)		3,16%			
SCP 329.02					
CCT 14/2/2000 - Centres de formation/ réadaptation agrées par l'AWIPH (RW)	344,25€	2,5%			
CCT 1/7/2002 - Cocof (OISP)	341,96€	2,5%			
CP 330					
CCT 25/09/2002	311,22€	2,5%			
CP 332					
CCT 19/9/1988 – RW + CF	339,29€	2,5%			
CCT 3/5/2002 - Comm. Germ.					Rémunération décembre 2010
CCT 28/02/2001 Bruxelles-cap, Cocof, Cocom	311,22€	2,5%	161,40€		

Pour des informations supplémentaires…

Un dossier complet sur les primes de fin d'année dans le secteur à profit social est disponible à partir de notre site www.unipso.be.

Pour plus d'informations, contactez la conseillère juridique:
Hélène Derbaudrenghien
Tel: 02/367.23.98 Email: helene.derbaudrenghien@unipso.be

[1] La plupart des CCT de nos secteurs se calquent sur le mode de calcul prévu dans l'AR du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, qui prévoit une prime composée d'une partie fixe forfaitaire indexée annuellement (valeur 2010: 339,29€ (montant à confirmer)) ainsi que d'une partie variable (2,5% de la rémunération annuelle brute indexée).

[2] Soit la rémunération brute du travailleur du mois d'octobre 2010, multipliée par 12 (primes non incluses sauf éventuellement, dans les secteurs qui le prévoient, le montant de l'allocation de foyer ou de résidence du mois d'octobre 2010.

[3] Cette prime est indexée chaque année.

L'essentiel de l'actualité

Pause d'allaitement – Modification de la CCT 80

Le 13 octobre dernier a été conclue au Conseil National du Travail la CCT n° 80*bis*, qui modifie la CCT n° 80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement. Désormais, la période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de 9 mois à partir de la naissance de l'enfant, contre 7 mois précédemment.

A part ce délai supplémentaire, la législation reste identique. Pour rappel, depuis le 1er juillet 2002, la CCT 80 permet aux travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail de bénéficier d'un droit aux pauses d'allaitement, et ce indépendamment du congé d'allaitement (en principe non rémunéré) que la travailleuse peut prendre après son congé de maternité. Selon la durée effective de ses prestations pour chaque journée de travail considérée, la travailleuse a droit à une ou deux pause(s) à prendre pendant cette même journée, soit:

- 1 pause d'allaitement d'1/2h si les prestations sont de 4 heures ou plus au cours de la journée
- 2 pauses d'allaitement d'1/2h si les prestations sont d'au moins 7 heures 30 au cours de la journée.

La travailleuse se voit ainsi reconnaître le droit de suspendre l'exécution de son contrat sous forme de pauses afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait. Pendant cette période, en principe non rémunérée par l'employeur, la travailleuse perçoit une indemnité égale à 82% du montant brut de la rémunération non plafonnée pour les heures ou demi-heures de pauses d'allaitement, à charge du secteur de l'assurance maladie-invalidité.

CP 332 – Champ d'application élargi?

Le 12 octobre est paru au Moniteur Belge un avis de la Ministre de l'Emploi informant les organisations intéressées qu'elle envisageait la modification du champ de compétence de la CP 332, pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Cette extension porterait sur les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services d'aide sociale aux détenus et/ou aux victimes, les centres d'accueil téléphonique, les organismes d'adoption, les services espaces-rencontres, les services de télé-vigilance, les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement, et les services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé dont le siège est situé soit en Région wallonne, soit en Région de Bruxelles-Capitale et qui ne relèvent ni de la compétence de la CP 319 ou de la CP 329. Affaire à suivre donc…

COCOF – 125 M€ pour le secteur du handicap en 2011

Un récent communiqué de la Ministre bruxelloise de l'Aide aux personnes handicapées Evelyne Huytebroeck annonce qu'en 2011, la politique de l'aide aux personnes handicapées bénéficiera à Bruxelles d'un budget de 125 M€, somme qui représente pas moins d'un tiers du budget global de la COCOF. Il s'agit d'une augmentation de 5 millions par rapport au budget ajusté 2010.

Cette somme devrait être répartie comme suit:

- près de 70% du budget (85M€) financera le fonctionnement des centres et services agréés pour enfants et adultes handicapés et garantira la stabilité de leurs subventions.
- Les 30% restants seront utilisés pour des aides individuelles soutenant une politique d'inclusion de la personne handicapée dans la société (aménagement du domicile et des lieux de travail, soutien aux services d'accompagnement et aux ETA…)
- Un montant de 1 M€ sera consacré au financement de nouvelles actions (agrément et subventionnement d'un nouveau centre d'hébergement à Etterbeek, création de places pour des personnes handicapées en centres de jour et d'hébergement déjà agréés, renforcement des services d'accompagnement, etc.).

Plan Win-Win: privilégiez les engagements en 2010!

Le plan d'embauche Win-Win est un système d'activation renforcée de l'allocation de travail, entré en vigueur au 1er janvier 2010. En plus des mesures déjà existantes de réduction des cotisations patronales, l'employeur qui engage un travailleur entrant dans l'une des 5 catégories prévues par le plan Win-Win peut ainsi bénéficier d'une déduction salariale supplémentaire pouvant aller jusqu'à 1.100 € par mois.

Le travailleur	Durée d'inscription comme DEI	Montant de l'allocation	Durée d'octroi de l'allocation	
			Engagement 2010	Engagement 2011
- < 26 ans - Pas de CESS[1]	> 3 mois	1.100 €	24 mois	12 mois
- < 26 ans - Maximum CESS	> 6 mois	1.000 €	24 mois	12 mois
- > ou = 50 ans - CCI[2]	> 6 mois	1.000 €	24 mois	12 mois
- CCI longue durée	> 1 an et < 2 ans	750 **+ 500 €**	12 mois **16 mois**	12 mois

Ce plan est d'application pour tout engagement effectué jusqu'au 31 décembre 2011. Toutefois, à la lecture du tableau ci-dessus, on constate que les avantages octroyés à l'employeur sont plus important en cas d'engagement en 2010 qu'en 2011… A bon entendeur…

Communauté française – Le budget Jeunesse augmente pour l'année 2011

La Ministre de la Jeunesse Evelyne Huytebroeck a présenté le nouveau budget destiné à la sécurisation des locaux utilisés par les mouvements et associations de jeunesse.

En 2011, les moyens consacrés à cette thématique s'élèveront à 700.000 €, soit deux fois plus par rapport à 2010. Cette augmentation s'inscrit dans le mouvement global de progression du budget consacré à la Jeunesse en Communauté française. Le budget de 2011 s'élève en effet à 30.745.000 €, soit 5% de plus qu'en 2010, et 15% de plus qu'en 2009.

[1] Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur
[2] Chômeur Complet Indemnisé

Valeur du point APE en 2011

D'après les informations revenues du conclave budgétaire, la croissance retenue pour le budget wallon serait de 1,9 % (il s'agit du plafond pour l'indexation du point APE, qui ne suit donc pas totalement l'indexation des salaires). Cela signifie que la valeur du point en 2011 serait de 2.863 € (pour 2.813,29 €). Une confirmation officielle est encore attendue.

ASBL: indexation des frais de publication

A partir du 1er janvier 2011, les frais de publication relatifs aux actes des ASBL sont indexés.

Pour la publication des actes dans les annexes au Moniteur belge (MB 10/12/2010):

- 125,50 € hors T.V.A. pour un acte de constitution
- 94,70 € hors T.V.A., pour un acte de modification

Pour les documents comptables et comptes annuels des grandes ASBL auprès de la Banque Nationale de Belgique (MB 3/12/2010):

- frais de dépôt: 59,30 € lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier structuré, 107,70 € lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier PDF, 113,10 € lorsque les documents sont déposés sur papier
- frais de rectification : 59,30 €

Les modifications statutaires de l'UNIPSO publiées au MB

Les modifications statutaires de l'UNIPSO, telles que décidées lors de l'Assemblée Générale de juin, ont été publiées aux annexes du Moniteur Belge le 12 novembre 2010. Outre le renouvellement du Conseil d'Administration, les autres modifications portent essentiellement sur la mise en concordance complète des articles avec la nouvelle dénomination de « secteur à profit social », une redéfinition du champ d'application des associations membres de l'Union, ainsi que de nouvelles précisions concernant la composition du Conseil d'Administration.

Vous pourrez prendre connaissance de ces modifications depuis le site du SPF Justice.

Projets spécifiques

Go énergie

Information:

La formation "Responsable Energie" débute pour la Région de Bruxelles Capitale. Les candidatures doivent être envoyées via le formulaire papier **avant le 5 janvier 2011**.

Pour plus de renseignements: http://www.bruxellesenvironnement.be

GO for

Projets pour 2011:

- Nouvelle session GO for VI (inscriptions au printemps).
- Formation "Marchés Publics" prévue au 1er trimestre 2011. Si vous souhaitez

Si vous souhaitez recevoir plus d'informations sur ces deux projets, rendez-vous sur notre site www.unipso.be dans la rubrique "Projet".

Crédit photo: Marie Mathieu

GO for IV Unité 5 - Communication

Le Tiers-Investisseur, une solution d'avenir dans le secteur à profit social

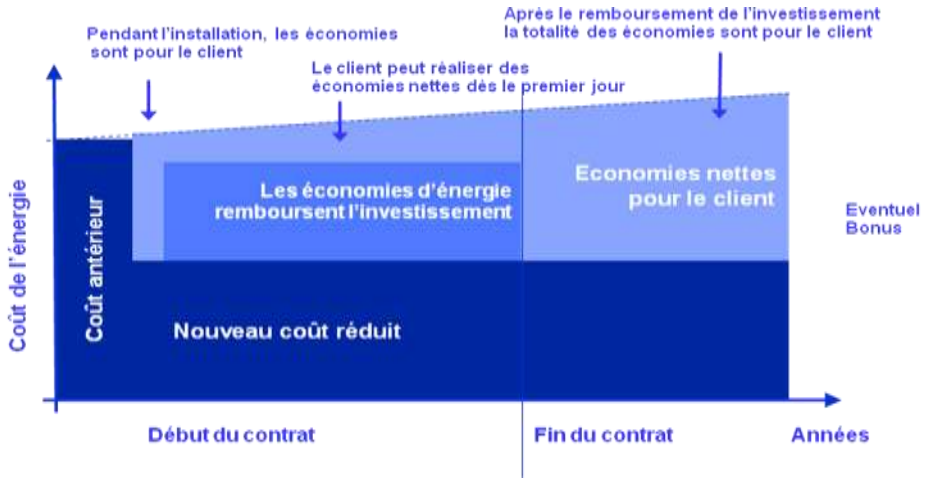
Pour réaliser un programme d'investissements économiseurs d'énergie, les entreprises à profit social peuvent se trouver confrontées à des difficultés telles que la complexité des démarches à entreprendre, le manque de compétences en interne, ou encore, le manque de fonds propres pour financer l'investissement initial.

Pour faire face à ces problèmes, le mécanisme du **Tiers-Investisseur** propose des solutions en termes d'ingénierie et de préfinancement de projet. En matière de tiers-investisseur, **FEDESCO**, la société fédérale belge de services énergétiques, est l'acteur de référence en Belgique. Via son nouveau Centre de Compétences National en efficacité énergétique et tiers financement, elle va organiser un transfert de connaissances vers les institutions publiques et d'intérêt public non fédérales.

Le mécanisme de Tiers-Investisseur

Le Tiers-Investisseur (TI) est un opérateur qui va réaliser pour le compte de son client et selon des modalités définies contractuellement, l'étude technique, la réalisation et l'investissement d'un projet de rénovation ou de nouvelle conception, performant sur le plan énergétique. Le TI se rémunère ensuite sur les économies, ou parties d'économies, dégagées grâce au projet.

Il assure le montage financier du projet et la mise à disposition des fonds. Le financement couvre le coût total de la réalisation du projet. Le client n'engage donc pas sa trésorerie. Un plan de remboursement est établi sur la base des économies d'énergie générées, généralement sur une période de 5 à 10 ans. Le TI assure le risque financier et prend la responsabilité des améliorations qu'il propose.



Source: FEDESCO

Types de services offerts

Certains Tiers-Investisseurs investissent dans des **créneaux ciblés** (cogénération, chaufferie au bois, etc.), alors que d'autres peuvent offrir un **service global de rénovation énergétique d'un parc de bâtiments**.

Divers types de projets sont susceptibles de bénéficier du mécanisme de Tiers-Investisseur:

- Amélioration des systèmes de chauffe
- Réalisation de projets en énergies renouvelables
- Relighting
- Travaux d'isolation de l'enveloppe
- Gestion des installations techniques

La **démarche du TI** peut être schématisée en 5 phases.

Phases du projet	Résultats
Audits énergétiques des bâtiments	Mise en lumière des améliorations possibles et de leurs caractéristiques (économies, investissement, temps de retour)
Sélection des mesures d'amélioration	Définition du plan global d'actions qui sera mené par le TI (conduit à la rédaction d'une convention)
Études et conception	Plan détaillé d'investissement (aspects techniques et économiques)
Réalisation des mesures	Gain d'énergie
Suivi des performances	Garantir les résultats

Source: Le réactif n°51, p8

Avantages / Inconvénients du mécanisme de Tiers-Investisseur

Le mécanisme de Tiers-Investisseur offre de nombreux avantages, même si certains inconvénients ne doivent pas être négligés.

Avantages	Inconvénients
Economies d'énergie et réduction des émissions de CO2	Le TI peut être gourmand dans sa rémunération
Aucun investissement Aucun risque financier	Le TI vise des projets rentables (difficulté de trouver des TI pour certains types de projet)
Un seul marché pour une rénovation globale d'un bâtiment ou d'un parc de bâtiments – simplifie les procédures administratives	Exigeant dans sa mise en place
Suivi de l'utilisation des installations durant la période de remboursement par le TI : garantie quant à la réalisation d'économies d'énergie	Taille minimale de projet nécessaire
Externalisation de projets parfois complexes techniquement	TI encore peu nombreux en Belgique

Profil d'un TI

Un TI doit avoir les compétences nécessaires pour assurer la gestion technique, administrative et financière de toutes les phases d'un programme d'investissement, et être indépendant des technologies disponibles sur le marché.

Divers opérateurs peuvent jouer en Belgique le rôle de TI, pour certains dans des domaines bien spécifiques: TPF Econoler, Triodos, Green-Invest, Axia, Dalkia, Theolia, Enerplan, Fines, Invest Minguet Gestion, Made In Power, Van Parijs Maes, FEDESCO, etc.

FEDESCO, spécialiste belge en matière de TI

FEDESCO est une société publique de services énergétiques (ESCO) créée en mars 2005 en tant que société anonyme de droit public, à l'initiative du gouvernement fédéral. Elle joue le rôle de TI dans les bâtiments publics fédéraux. Elle s'attache par ailleurs à assurer la stimulation du marché belge des ESCO et les transferts de connaissance en matière de TI et de Contrats de Performance Energétique (CPE).

A ce titre, FEDESCO gère **le Centre de Compétences National en efficacité énergétique et tiers financement** qui vient d'être officiellement lancé à l'occasion de l'Energy Forum des 15 et 16 novembre 2010 à Bruxelles.

Ce Centre propose de fournir des conseils et un transfert de connaissances à d'autres instances et pouvoirs publics en charge de la mise en œuvre de projets d'efficacité énergétique ou d'énergie renouvelable dans les parcs de bâtiments publics.

Il s'adresse à toutes les autorités publiques ou semi-publiques:

- Villes et Communes, CPAS
- Provinces, Régions, Communautés
- Autres instances ou institutions d'intérêt public non fédérales (Ecoles, Universités, Hôpitaux, etc.)

FEDESCO peut assister ces acteurs dans la mise en œuvre et le financement de leurs projets à travers les **services suivants**:

- Formations
- Conseils stratégiques et financiers
- Mise à disposition d'outils et de documents (exemple : cahiers des charges types)
- Accompagnement opérationnel

FEDESCO met également à disposition **la liste actualisée des acteurs** proposant des CPE et/ou des services de TI.

Plus d'information?

FEDESCO
Royal Green House, Rue Royale, 47 1000 Bruxelles
Tél. : 02/762.02.80 – Fax: 02/772.00.18
info@fedesco.be

Contact
La conseillère en énergie de l'UNIPSO *Fanny Roux* Tél: 02/367.23.94 Email: fanny.roux@unipso.be

Groupes de travail à l'UNIPSO

Groupe de travail Formation

La prochaine réunion du Groupe de travail Formation aura lieu le 28 janvier 2011 à 11h30.

Pour plus d'informations, contactez Sophie Vassen Tél: 02/367.23.95 Email: sophie.vassen@unipso.be

Groupe de travail APE / Aides à l'emploi

Le dernier GT a eu lieu le 2 décembre dernier et a développé les points suivants:

- Subventionnement de l'ancienneté APE
- Le GT a affiné la proposition de l'UNIPSO dans le cadre des accords non marchands

Le prochain GT se déroulera le lundi 31 janvier 2011 à 14h.

Pour plus d'informations, contactez Frédéric Clerbaux Tél: 02/367.23.92 Email: frederic.clerbaux@unipso.be

Comité d'accompagnement Vieillissement

- 2011 Année européenne du volontariat
- Enquête sur l'accessibilité financière des personnes âgées aux services non-marchand

Pour plus d'informations, contactez Vincent Gerard Tél: 02/367.23.93 Email: vincent.gerard@unipso.be

Comité d'accompagnement GO For

La prochaine réunion du Comité d'accompagnement aura lieu le 28 janvier 2011 à 9h30.

Pour plus d'informations, contactez Cécile de Préval Tél: 02/367.23.95 Email: cecile.depreval@unipso.be

Commissions du Conseil Economique et Social de la Région Wallonne

Commission Emploi, Formation, Education – EFE

- La Commission a entendu M Mattart, Chef de cabinet du Ministre de l'Emploi en Région wallonne, M André Antoine. Il a principalement été question de la réorganisation du FOREM afin de mieux servir les demandeurs d'emploi.
- Evaluation des dispositifs d'incitants à la formation
- Rôle de l'Intermire
- Conséquences d'une possible réforme de l'Etat sur les matières "emploi-formation"

Commission de l'Economie, des Politiques industrielles et sectorielles – EPI

- Révisions des lois d'expansion économique

Commission Finances, Institutionnel, et Simplification administrative – FIS

- Simplification administrative
- Réformes institutionnelles

Commission Energie

- Présentation des compteurs intelligents par M Vincent Deblocq, conseiller à la FEBG
- Définition de la méthode de travail de la Commission concernant l'élaboration des lignes directrices du CESRW en matière de politique

Commission Conservation de la nature, Environnement, Ruralité et Agriculture – CERA

- Dématérialisation du permis d'environnement
- Le PAC à l'horizon 2020

Commission Action et intégration sociale, Services collectifs et Santé - AIS

- Réformes institutionnelles: discussion sur les thématiques "infrastructures hospitalières", "allocations familiales", "MRS/soins de santé"

Commission spéciale Germanophone

- Présentation du "Plan Marshall vert" par M le Secrétaire Général du CESRW, Pierre Dawance
- Constat de la Commission: manque d'un axe de formation linguistique
- Référence à la Communauté Germanophone en tant que partenaire privilégié

Présidence belge de l'UE: 3ème Forum sur les Services Sociaux d'Intérêt Général

Les 26 et 27 octobre 2010, s'est tenu à Bruxelles le 3ème Forum sur les Services Sociaux d'Intérêt Général (SSIG). Ce Forum s'inscrit dans la prolongation des travaux des deux premiers forums qui se sont déroulés en septembre 2007 à Lisbonne et en octobre 2008 à Paris.

eu trio.be

Organisé à l'initiative de la Présidence belge de l'Union européenne, ce 3ème Forum a rencontré un vif succès en rassemblant plus d'une centaine de participants issus de la société civile, des partenaires sociaux et des représentants des institutions européennes et nationales.

Pour la première fois, ce Forum s'est déroulé en présence des trois Commissaires européens compétents en la matière (Marché Intérieur - Concurrence - Emploi, Affaires sociale et Inclusion) et d'une dizaine de parlementaires européens. Un juge de la Cour de justice de l'Union européenne a également éclairé le débat. Ces participations sont la preuve de l'importance prise par ce dossier sur la scène européenne.

Ce Forum a été l'occasion d'échanger très largement sur les SSIG et le rôle qu'ils remplissent dans les différents pays européens, particulièrement en cette période de crise économique et de restrictions budgétaires. Il a été rappelé que les SSIG contribuent dans une large mesure à la réalisation des objectifs de base de l'UE, tels que la cohésion sociale, économique et territoriale, un taux d'emploi élevé, l'inclusion sociale et la croissance économique.

Ce Forum a permis de débattre sur la politique de l'Union européenne qui pose un certain nombre de problèmes sur le terrain pour les SSIG. La politique de concurrence et les règles du marché intérieur fragilisent ce secteur. Un cadre légal exclusivement inspiré par une logique d'économie de marché n'est en effet pas en adéquation avec le mode d'organisation des services sociaux.

Les deux journées se sont articulées autour de panels d'intervenants et de divers ateliers thématiques qui ont permis d'approfondir la réflexion sur certaines problématiques touchant aux SSIG. Il s'agit notamment des marchés publics, des aides d'état et de la directive "services". Un autre aspect a également été discuté, celui de la qualité des services sociaux. L'ensemble de ces discussions s'est fait à la lumière de nouveaux instruments comme le Traité de Lisbonne, le Pacte pour le Marché Unique (Single Market Act), l'évaluation du paquet Monti-Kroes et de la directive services.

Les travaux ont débouché sur une série de recommandations générales déclinées en propositions concrètes. Parmi ces recommandations, nous pouvons épingler les suivantes:

- Reconnaître la nécessité de mieux répondre aux nouveaux défis sociaux auxquels nos sociétés sont confrontées
  - Cela passe par une valorisation du rôle joué par les SSIG tant du point de vue de la cohésion sociale que du point de vue du développement et de la compétitivité économique
  - Cela passe également par un engagement politique fort en vue de trouver de nouveaux moyens qui garantissent la qualité et l'efficacité du service afin de faire face aux nouveaux défis de la société (vieillissement, …)

- Considérer les SSIG comme un investissement indispensable pour l'avenir de l'Europe
- Nécessité de clarification juridique et politique
  - Combler le fossé entre ceux qui affirment qu'il n'y a pas de problèmes posés par les règles européennes et les acteurs de terrain qui évoquent les difficultés auxquelles ils sont confrontés du fait de la mise en œuvre de certaines règles
  - Faire le bilan de la transposition de la directive "services" en ce qui concerne notamment le champ d'exclusion des services sociaux, clarifier certaines notions (mandatés par, associations caritatives, etc.)
- Mettre en œuvre le cadre européen volontaire de qualité des services sociaux dans la perspective d'une société européenne plus inclusive et plus cohésive
- Clarifier les principes de base du contrôle des aides d'Etat en matière d'aides d'état
- Mise en place d'une Task force ou d'un groupe de travail de haut niveau sur les SSIG
- Mise en place d'un instrument juridique adapté aux SSIG
- Promouvoir des alternatives aux procédures de marchés publics pour la prestation de SSIG
- Renforcer la dimension sociale et l'orientation sociales des marchés publics

Pour conclure l'évènement, la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Laurette Onkelinx, a fait part de la nécessité de poursuivre le travail réalisé lors de ce Forum et d'entreprendre de multiples actions: donner la visibilité sur les règles existantes, mieux communiquer ces règles aux premiers concernés, les accompagner dans les procédures. Il faut également assurer plus de sécurité juridique pour reconnaître la spécificité des SSIG.

La Ministre a ajouté que ce dossier est une des priorités de la Présidence belge et que les conclusions de ce Forum seront déposées devant les Ministres des affaires sociales, ce qui a été fait le 6 décembre dernier.

Pour plus d'informations et accéder à l'ensemble des documents, consulter le site du SPF sécurité sociale.

Source: www.socialsecurity.fgov.be

Pour plus d'informations, contactez la conseillère juridique: Elise Lay
Tel: 02/367.23.98 Email: elise.lay@unipso.be

L'Association Nationale des Communautés Educatives

L'Association Nationale des Communautés Educatives (ANCE) est une fédération patronale laïque regroupant une centaine d'institutions **privées ou publiques non confessionnelles**.

Celles-ci sont actives dans les secteurs de l'**Aide à la Jeunesse** ou de l'intégration des **personnes handicapées**. Les institutions membres de l'ANCE sont structurées par régionales et par secteurs.

Au niveau de l'Aide à la Jeunesse:

- Les services mandatés
- Les AMO

Au niveau du secteur handicap:

- l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) de la Région Wallonne
- le Service Personne Handicapée Autonomie Recherchée (Phare) de la Région Bruxelloise

L'ANCE **défend et représente** ses membres dans différentes instances, notamment:

- Secteur de l'Aide à la Jeunesse : la commission d'agrément, le conseil communautaire, la commission consultative de la Direction Générale
- AWIPH : le Bureau, le Comité de gestion et le conseil d'avis
- Phare : le conseil consultatif (section aide aux personnes)
- SCP 319.02, pour les maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française
- Fonds Mirabel
- l'Union des fédérations francophones d'institutions de protection de la jeunesse et d'aide aux handicapés (UFFIPRAH)

Outre cette mission de représentation, l'ANCE dispense des **conseils** en matière de droit social, de **l'information sur la législation spécifique** aux secteurs, sur les possibilités de **formation** pour ses membres notamment via une newsletter bimensuelle et un site internet www.ance.be. L'ANCE organise également des séminaires, journées d'échanges et colloques à la demande de ses membres. Par exemple, en novembre 2009, un colloque portait sur cette question: "L'associatif: la force des faibles"?

L'ANCE est affiliée à l'UNIPSO depuis sa création, pour contribuer à un équilibre dans la représentation patronale entre les secteurs privés et publics d'une part, et entre les structures confessionnelles et laïques d'autre part.