



Mensuel d'information juridique et sur l'emploi / Janv. 2020

accexpress 122

Actualités / page 1

- Tax Shift
- Montants indexés
- Indexation des salaires
- Prime syndicale
- Nouveau modèle de RT
- Plan d'action du Fonds 4S
- Seuils des marchés publics abaissés
- Déclarations électroniques d'incapacité de travail
- Culture Plus

Dossier / page 7

- Responsabilité des administrateurs.trices : Que vient modifier le CSA ?

FAQ / page 12

- Qu'est-ce qu'un représentant permanent ?
- Qu'est ce qui a changé depuis le 1er janvier 2020 pour le RPI ?

RESSOURCE / page 15

- Votre association est-elle prête pour demain ?
- Nouveau site Emploi.belgique.be

Actualités

Tax Shift

En 2020, une nouvelle étape dans la mise en œuvre du Tax Shift est franchie. Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, des moyens supplémentaires sont mis à disposition du Maribel social.

La cotisation Maribel social due trimestriellement par l'employeur a également été relevée. À partir du 1^{er} janvier 2020, le montant de la cotisation est de 504,10 € pour tous les autres employeurs pour chaque travailleur qui relève du champ d'application du Maribel.

UNISOC

Montants indexés au 1^{er} janvier 2020

Certains montants, tels que les points APE ou encore les frais de missions ont été indexés à compter du 1^{er} janvier 2020. Vous trouverez le récapitulatif de ces chiffres utiles via [ce lien de notre site internet](#).

Valeur du point APE

Le montant du point APE s'élèvera au 1^{er} janvier 2020 à **3 140,54 €** (contre 3.114,85 € en 2019).

Association des Centres culturels

Rue du Palais, 44 - 1030 Bruxelles

Tél. 02/223.09.98

info@centres-culturels.bein / www.centres-culturels.be

ASBL/BCE 0418.746.921 / RPM

Trib.Bruxelles / Belfins BE 90 0682

0781 3332

L'ACC Express est une publication mutualisée réunissant plusieurs fédérations du secteur socioculturel.

Edit. resp. : Michel Yerna

Reprod. autorisée avec mention de la source.

Frais de mission

Le montant minimum pour le défraiement lié aux frais de mission en Commission paritaire 329.02 passe à **0,3597€/km** à compter du 1^{er} janvier 2020 (contre 0,3565 €/km en 2019). Le montant du défraiement pour les cyclomoteurs quant à lui passe à **0,174 €/km** (contre 0,1725 €/km en 2019).

RPI

Le montant maximum du défraiement de l'artiste dans le cadre du RPI est de **130,79 € par jour** (contre 128,93 € en 2019) et de **2615,78 € par an** (contre 2.578,51 € en 2019).

Volontariat

Les montants des plafonds pour les défraiements forfaitaires des volontaires sont inchangés et s'élèvent comme en 2019 à **34,71 €/jour** et de **1388,40 € /an**.

Adaptation des montants de la loi relative au contrat de travail

La loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 contient des plafonds de rémunération. Ils interviennent en matière de clause de non-concurrence, clause d'arbitrage et clause d'écolage. Il s'agit de la rémunération annuelle, c'est-à-dire de la rémunération mensuelle brute portée sur un an, à laquelle s'ajoutent le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat.

Ces plafonds sont adaptés chaque année à l'indice général des salaires conventionnels pour employés (MB 27/11/2019 pour les montants en vigueur pour 2020). Les nouveaux plafonds s'élèvent à :

- **35.761 €** au lieu de 34.819 €
- **71.523 €** au lieu de 69.639 €

Décret Emploi

La valeur du point dans le cadre du Décret sur l'emploi socioculturel à l'initial du budget 2018 s'élève à **3.441,16 €**. Le forfait pour le secrétariat social s'élève à **197,21 €** et le point de subvention supplémentaire s'élève à **1,8057 €**.

Attention : le Gouvernement prévoit un ajustement très tôt dans l'année; il n'est pas exclu qu'un autre coefficient d'indexation soit utilisé pour la liquidation de la subvention emploi.

Les cartes de train augmentent de 2,87 % !

Chaque année, la SNCB adapte ses tarifs. À partir du 1^{er} février 2020, le prix des cartes train trajet augmente de 2,87%.

Attention, l'augmentation du prix des abonnements SNCB au 1^{er} février 2020 influence uniquement l'intervention de l'employeur pour les déplacements domicile-lieu de travail en véhicule privé puisque celle-ci s'élève à un certain pourcentage (60% pour la CP 329.02) du prix de la carte train pour une distance équivalente à celle parcourue par le travailleur.

Bien que les tarifs SNCB connaissent une majoration au 01/02/2020, les **montants de l'intervention légale** en cas de transport en commun **public** de l'employeur dans le prix des cartes train sont **inchangés** à cette date. En fait, ces montants ont été revalorisés au 01/07/2019 et sont reconduits pour 2020. Ils ne sont pas liés à l'évolution des tarifs SNCB. En effet, depuis le 1^{er} juillet 2019, le montant d'intervention de l'employeur est fixé par la CCT n°19/9 du 23 avril 2019 (qui a abrogé la CCT n°19 octies du 20 février 2009). Il s'agit d'un barème, celui-ci sera, en principe, déterminé tous les deux ans par le CNT (le CNT n'avait cependant pas modifié les barèmes depuis 2009).

Seuls les employeurs qui appliquent le système du tiers-payant (et prennent en charge 80% du prix "réel" des cartes train) verront leur intervention augmenter.

[L'outil de calcul des frais de déplacement](#) de la CESSoC sera mis à jour avec les nouveaux tarifs le 1^{er}/02/2020.

Mariam Mazari, ACC

Indexation des salaires

Pour continuer sur les chiffres, l'indexation des salaires arrivera plus tard que prévu. En effet, selon les dernières prévisions du Bureau du Plan fédéral estime que le prochain dépassement de l'indice pivot (actuellement à 107.20) aurait lieu en mars 2020, ce qui conduirait à une indexation du RMMMGM en avril 2020 et des rémunérations de notre secteur en mai 2020.

3 Ces prévisions sont mises à jour mensuellement et sont donc encore appelées à évoluer.

CESSoC

Prime syndicale : obligation pour les employeurs

Pour rappel, la [CCT du 2 juillet 2012](#), modifiée par la [CCT du 26 juin 2018](#) prévoit l'octroi de la prime syndicale au personnel des associations de la SCP 329.02. Les travailleurs des Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont syndiqués peuvent bénéficier d'une prime annuelle payée par le fond intersyndical.

Cette CCT impose à chaque employeur de remettre le formulaire « prime syndicale » à l'ensemble de ses travailleurs avec leur fiche de paie du mois de janvier, qu'ils soient syndiqués ou non. Vous ne devez cependant pas transmettre le formulaire à vos travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail pour une durée inférieure à 3 mois en 2019.

Vous devez remettre [ce formulaire « prime syndicale »](#) à l'ensemble de vos travailleurs avec la fiche de paie de janvier après avoir :

- compléter **uniquement** le cadre « *A compléter par l'employeur* » ;
- cocher au verso le secteur d'activités (Centres culturels).

Vous trouverez un commentaire explicatif de la CCT « prime syndicale » de la SCP 329.02 [sur le site de la CESSoC](#) (connexion requise).

Mariam Mazari, ACC

Nouveau modèle de règlement de travail

Le modèle de règlement de travail réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la CESSoC et certaines de ses fédérations membres ainsi que son mode d'emploi ont été mis à jour au mois de janvier 2020. En effet, le modèle de RT prend en compte les modifications suivantes:

- ➔ Le congé de paternité, le congé de naissance et le congé d'accueil
- ➔ La réintégration des travailleurs malades de longue durée et l'obligation de collaborer au trajet de réintégration
- ➔ L'adaptation de la liste des manquements en cas de non-collaboration au trajet de réintégration
- ➔ Le reclassement professionnel en cas de rupture pour force majeure médicale
- ➔ La signature d'une nouvelle CCT en octobre 2019 relative aux frais de transport domicile-lieu de travail en CP 329.02.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez le recevoir.

In-Sook Rochette, CESSoC

Fonds 4S : plan d'action adopté

Les partenaires sociaux ont conclu le nouveau plan d'action du Fonds de formation des secteurs socioculturel et sportif (F4S) qui portera sur trois ans de 2020 à 2022. Quelles sont les modifications ?

La politique concertée de formation (PCF)

Dans le cadre des discussions, il a notamment été question de la politique concertée de formation (PCF). Les règles liées à la PCF ont évolué pour ce plan d'action.

Pour rappel, la PCF d'une association est un processus collectif de réflexion sur les orientations et les actions de formation au bénéfice de l'objet social de l'association et de ses travailleurs. Suivant une procédure adaptée à chaque association, une politique concertée de formation (PCF) définit:

- ➔ l'organisation générale de la formation,
- ➔ l'accès à celle-ci,
- ➔ l'égalité de traitement,
- ➔ la méthode d'identification des besoins, des demandes et de consultation des travailleurs.

Elle est validée par les organes de concertation sociale, le cas échéant, ou par les travailleurs. La politique concertée de formation se traduit dans un document consultable par l'ensemble des personnes concernées.

Les règles applicables à votre association varient selon les éléments suivants :

- ➔ La taille de votre asbl ;
- ➔ La présence (ou non) d'un organe de concertation au sein de votre asbl (délégation syndicale – DS, conseil d'entreprise – CE, comité pour la prévention et la protection au travail – CPPT) ;
- ➔ La date d'introduction de votre première demande de financement au Fonds.

Nous vous invitons à consulter [ce lien](#) pour connaître les obligations applicables à votre association. Nous attirons votre attention sur le fait que celles-ci peuvent, le cas échéant, avoir un impact sur les interventions financières du Fonds 4S pour vos formations.

Quelles que soient les obligations qui vous sont applicables, le Fonds 4S encourage néanmoins tous les opérateurs à mettre en place une réflexion collective autour de la formation. Le Fonds 4S a réalisé [un guide pratique](#) pour la mise en place de ce PCF.

Nous vous rappelons que le Fonds 4S vous guide tout au long de votre cheminement. Vous trouverez toutes les informations à cet égard [ici](#).

Des plafonds d'intervention indexés

Les plafonds d'intervention du F4S évoluent. En effet, pour les formations «clé sur porte», l'intervention sera plafonnée dorénavant à :

- ➔ 90 € par jour et par participant (contre 80 € précédemment) ;
- ➔ 450 € par participant (contre 400 € précédemment) ;
- ➔ 1.800 € par formation (contre 1.600 € précédemment).

S'agissant des formations «sur mesure», l'intervention sera plafonnée à 100 € par heure (contre 85 € précédemment), pour des journées de 7 heures maximum (soit un plafond de 700 € par jour).

5

Pour les formations conventionnées, les plafonds sont les suivants :

- ➔ Formapef : 80 € / jour / participant
- ➔ Cepegre, CDC Tourisme, MWSV : 98 € / jour / participant

Toutes les informations sur le plan d'action du Fonds 4S sont disponibles via ce [lien](#).

Mariam Mazari, ACC

Abaissement des seuils pour les marchés publics

La Commission européenne a fait connaître les nouveaux seuils européens qui sont d'application pour deux ans (2020-2021). Ces seuils ont été repris par la Belgique dans un arrêté ministériel du 20 décembre 2019 (MB 24 décembre 2019).

Ces seuils sont importants parce que si les marchés publics les dépassent, les règles de publicité européenne doivent être appliquées :

- ➔ Le seuil pour les livraisons et services passe de 221.000 € à 214.000 €.
- ➔ Le seuil pour les travaux passe de 5.548.000 € à 5.350.000 €.

UNISOC

Déclarations d'incapacité de travail et de reprise du travail : voie électronique obligatoire

À partir du 1er janvier 2020, deux déclarations dans le cadre de l'incapacité de travail doivent être faites obligatoirement par voie électronique :

- ➔ ZIMA 001 : la feuille de renseignements pour déterminer si un travailleur remplit les conditions pour bénéficier d'indemnités d'incapacité de travail et pour calculer le montant de ces indemnités. La version papier de cette déclaration devait en principe disparaître le 30 juin 2019, mais la période transitoire avait été prolongée de six mois.
- ➔ ZIMA 006 : la déclaration qui doit être faite si le travailleur reprend le travail plus tôt que la date indiquée sur son attestation médicale. Jusqu'au 31 décembre 2019, l'employeur et le travailleur doivent tous les deux remplir le même document papier. À partir du 1er janvier 2020, cette procédure change. Le travailleur déclare sa reprise du travail à sa mutualité qui, sur cette base, demande à l'employeur de confirmation la reprise du travail par voie électronique.

Lorsque la structure fait appel à un secrétariat social pour ces déclarations, cela ne change en pratique rien pour elle. Le secrétariat social s'occupe de la déclaration électronique.

6



Le programme janvier – juin 2020 est en ligne !

Consultez notre site www.culture-plus.be pour retrouver tous les modules de janvier à juin 2020. Plus de 10 formations en gestion organisationnelle et animation culturelle pour les directeurs.trices, administrateurs.trices et animateurs.trices de CC et CEC, fédés Amateurs, à Bruxelles, Namur et ailleurs en Belgique. Téléchargez [notre flyer](#) avec toutes les formations en un coup d'œil.

Au programme prochainement :

- [Médiation artistique](#) : quels outils et quelles postures pour une médiation artistique efficace ? 3 et 10 février 2020 à Bruxelles.
- [Check up partenariat](#) : miné ou vitaminé ? 5 et 12 mars 2020 à Namur.
- [J'engage un artiste, oui mais comment ?](#) : engager ponctuellement un artiste, comment faire ? Statuts et types de contrats. 17 mars 2020 à Namur.

Inscription [ici](#)

Pour toutes infos, ou envie d'accueillir une formation, ou de proposer une thématique, ou pour recevoir le catalogue, contactez Céline : [celine.dambrosio\[at\]centres-culturels.be](mailto:celine.dambrosio[at]centres-culturels.be).

Dossier

Responsabilité des administrateurs.trices : Que vient modifier le CSA ?

Pour rappel, la loi du 23 mars 2019 a instauré le Code des sociétés et associations (CSA). L'arrêté royal du 29 avril 2019 en prévoit les modalités d'application. Le CSA est entré en vigueur le 1^{er} mai 2019 mais une période transitoire a été prévue. Les nouvelles ASBL, créées à partir du 1^{er} mai 2019, doivent appliquer les règles du CSA à partir de cette date. Cependant, les ASBL existant avant le 1^{er} mai 2019 doivent appliquer les règles du CSA à partir du 1^{er} janvier 2020 et mettre en conformité leurs statuts avec le CSA avant le 1^{er} janvier 2024.

Suite à l'adoption du CSA, nombre d'administrateurs.trices s'inquiètent des risques qu'ils.elles pourraient encourir dans l'exercice de leur mandat. Ce dossier a pour objectif d'analyser les contours de la responsabilité des administrateurs.trices au regard de ce nouveau Code et du Livre XX du Code de droit économique relatif à l'insolvabilité. Avant d'aborder ces réformes, nous allons faire un détour sur la notion de responsabilité en tant qu'administrateur.trice ainsi que sur la notion d'administrateur.trice volontaire telle que précisée dernièrement dans le cadre des discussions sur la loi relative au volontariat.

7 Quel type de responsabilité ?

Il existe deux types de responsabilité civile : la responsabilité contractuelle dont la source d'obligation découle d'un contrat, et la responsabilité extracontractuelle (délictuelle ou aquilienne¹) dont la source est le Code Civil. Lorsqu'il existe un contrat entre deux parties, il en découle des droits et des obligations à charge des parties. Dans le cas d'une non-exécution ou d'une mauvaise exécution du contrat, la responsabilité contractuelle peut être mise en jeu. Si une des parties manque à ses obligations, l'autre pourra demander réparation. La responsabilité dite extracontractuelle repose sur le principe selon lequel quiconque cause par sa faute, sa négligence ou son imprudence un dommage à autrui est tenu.e de le réparer, pour autant que la faute soit en relation directe avec le dommage.

Dans les deux cas, lorsqu'une faute a été commise, la personne fautive doit, en principe, réparer le dommage subi. Le raisonnement se complique dès lors que l'on parle de la responsabilité d'une personne morale. Celle-ci étant une fiction juridique, elle n'agit dans les faits que par ses préposé.e.s ou ses organes. Cependant, le patrimoine de la personne morale est distinct de celui des personnes physiques qui accomplissent, dans les faits, les actes de la personne morale. Autrement dit, lorsque les administrateurs.trices agissent au nom de l'asbl, ils.elles n'engagent pas leur responsabilité personnelle. Néanmoins, ce principe de responsabilité limitée ne constitue pas un principe absolu, exonérant les administrateurs.trices de leur responsabilité en toute circonstance. En effet, il.elles restent responsables des fautes qu'ils.elles commettent personnellement.

¹ Sanctionnant les manquements à des normes, générales ou spéciales, de prudence ou de diligence, dont le respect s'impose à tous.

Administrateur.trice à titre gratuit : des volontaires comme les autres ?

Jusqu'ici, certaines administrations pouvaient se montrer réticentes quant à la possibilité qu'une personne membre d'un organe de gestion (administrateur.trice au sein d'une asbl) dispose du statut de volontaire. Les travaux préparatoires de la Loi du 3 mars 2019 modifiant la Loi relative aux droits des volontaires confirment la volonté initiale du législateur d'assimiler les administrateurs.trices à titre gratuit des asbl comme des volontaires dans le respect des conditions suivantes :

- ➔ qu'il.elle ne soit pas rétribué.e pour ses fonctions (il.elle peut néanmoins percevoir un défraiement),
- ➔ qu'il.elle n'ait pas de relation professionnelle avec l'asbl (pas de contrat de travail, de contrat d'entreprise ou une désignation en tant qu'agent.e statutaire) pour la même activité que celle qu'il.elle exerce à titre bénévole
- ➔ que les activités soient occasionnelles, désintéressées et effectuées directement pour le compte de l'association.

Par ce fait, les administrateurs.trices à titre gratuit doivent se conformer à toutes les dispositions de la Loi relative aux droits des volontaires. Ainsi, tout.e administrateur.trice volontaire doit être informé.e, avant le début de l'activité, du but désintéressé et des statuts de l'asbl, de la couverture des risques liés au volontariat au moyen d'un contrat d'assurance en responsabilité civile, du versement éventuel d'un défraiement et, le cas échéant, de la nature de ce défraiement et des cas dans lesquels il est versé, du fait que le.la volontaire est tenu.e à un devoir de discrétion et, le cas échéant, au secret professionnel. Ces informations peuvent être communiquées de quelque manière que ce soit. **Toutefois, la charge de la preuve incombe à l'organisation. Il est donc préférable d'établir un écrit.**

Dans ce cadre, l'asbl est civilement responsable des dommages causés par le.la volontaire à l'exception du dol, de la faute grave ou de la faute légère à caractère habituel. C'est pourquoi, l'asbl a l'obligation de contracter, au minimum, une assurance en responsabilité civile. Il serait raisonnable de penser qu'un.e administrateur.trice à titre gratuit serait couvert.e par cette assurance en responsabilité civile et bénéficierait par la même occasion d'une immunité dans l'exercice d'activités volontaires. Le législateur n'a pas la même interprétation. Il estime qu'un.e volontaire de gestion cumule deux qualités : administrateur.trice et volontaire. Selon lui, la responsabilité des administrateurs.trices est organisée depuis le 1^{er} janvier 2020, par le CSA. Cette interprétation a été confirmée par la Cour constitutionnelle dans un Arrêt du 19 décembre 2007. Selon la Cour, les administrateurs.trices de gestion sont supposé.e.s connaître les obligations qui reposent tant sur l'asbl que sur eux.elles-mêmes en tant qu'administrateurs.trices et que cela comporte une responsabilité déterminée, qu'ils.elles assument volontairement.

Responsabilité d'un.e administrateur.trice au regard du CSA

Notion large d'administrateur.trice

Dans le cadre de la réforme du droit des asbl, le CSA confirme la responsabilisation des administrateurs.trices ainsi que celle de toute personne qui concourt à la gestion et/ou à la représentation de l'asbl. En matière de responsabilité, la notion d'administrateur.trice est définie de manière large et

concerne notamment les délégué.e.s à la gestion journalière, les représentant.e.s permanent.e.s (personnes physiques représentant une structure administratrice constituée en personne morale) et toute personne qui détient ou a détenu le pouvoir de gérer l'asbl au moment où la faute a été commise, qu'il.elle soit actuel.le ou ancien.ne, rémunéré.e ou non, salarié.e ou non.

Les administrateurs.trices sont responsables envers l'asbl des fautes commises dans l'accomplissement de leurs missions. Ils.elles sont également responsables envers les tiers pour autant que la faute commise présente un caractère extracontractuel. En matière de responsabilités, les dispositions prévues par le CSA ont un caractère impératif et on ne peut pas y déroger dans les statuts, ou toute autre convention.

À l'égard de l'asbl que l'administrateur.trice représente, il.elle a une responsabilité contractuelle. En effet, il.elle est lié.e avec l'asbl par un contrat de mandat, à ce titre il.elle a une obligation de gérer l'asbl avec prudence et diligence. Néanmoins, il s'agit d'une obligation de moyen. Ainsi le CSA consacre le principe du contrôle marginal et contrôle *a priori*. En l'occurrence, l'administrateur.trice n'est responsable que des décisions, actes ou comportements qui excèdent manifestement la marge dans laquelle tout.e autre administrateur.trice normalement prudent.e et diligent.e, placé.e dans les mêmes circonstances pourrait raisonnablement avoir pris une opinion divergente. Il est donc possible qu'un.e administrateur.trice agissant de manière raisonnable puisse, devant une même situation, prendre une décision différente. Cette appréciation se fait par rapport aux circonstances au moment de la décision. Le législateur reconnaît le droit à l'erreur.

Principe de solidarité

Les administrateurs.trices de l'Organe d'administration² sont solidairement responsables des décisions et des manquements de l'Organe d'administration. Il est toutefois possible de se décharger de cette responsabilité, soit lors de la décharge à l'occasion de l'assemblée générale soit, en dénonçant la décision fautive. Dans la première hypothèse, les administrateurs.trices peuvent être déchargé.e.s de leur responsabilité à l'occasion de l'assemblée générale ordinaire. Après l'approbation des comptes, l'assemblée générale se prononce par **un vote spécial** sur la décharge des administrateurs.trices. Cette décharge n'est valable que si les comptes annuels ne contiennent ni omission, ni indication fautive dissimulant la situation réelle de l'association. Dans la seconde hypothèse, les administrateurs.trices peuvent se décharger de la responsabilité pour les fautes auxquelles ils.elles n'ont pas pris part (*par exemple, en protestant contre une décision fautive ou parce qu'ils.elles étaient légitimement excusé.e.s lors de la réunion à laquelle la décision a été prise*) en dénonçant la faute alléguée aux administrateurs.trices. Cela permet aux administrateurs.trices de se désolidariser de la décision prise par l'Organe d'administration et donc d'échapper à la responsabilité collective. **Cette dénonciation et les discussions y afférentes doivent être actées dans un procès-verbal.**

Responsabilité particulière lors d'une faillite

La loi du 11 août 2017 instaurant un nouveau Livre XX du Code de droit Économique a profondément modifié le droit de l'insolvabilité. Par cette modification, les procédures relatives à l'insolvabilité des sociétés peuvent être appliquées aux asbl depuis le 1^{er} mai 2018, instaurant pour les asbl un nouveau régime de responsabilité des administrateurs.trices en cas de faillite. Comme dans le CSA, la notion d'administrateur.trice s'entend au sens large et comprend les administrateurs.trices, la personne déléguée à la gestion journalière, les représentant.e.s permanent.e.s et toute personne qui détient ou a détenu le

² Le CSA remplace le Conseil d'administration par l'Organe d'administration.

pouvoir de gérer l'asbl au moment où la faute a été commise, actuelle ou ancienne, rémunérée ou non, salariée ou non.

En matière de responsabilité des administrateurs, l'Organe d'administration doit délibérer de manière préventive sur les mesures à prendre pour assurer la continuité de l'activité économique pendant une période minimale de 12 mois dès lors que l'Organe d'administration prend connaissance de faits graves et concordant susceptibles de compromettre la continuité de l'entreprise.

Faute grave et caractérisée

Tout.e administrateur.trice (au sens large) peut être tenu.e responsable (avec ou sans solidarité) de tout ou partie des dettes sociales de l'entreprise à concurrence de l'actif. Dans ce cas, il doit être établi qu'une faute grave et caractérisée a été commise et qu'elle a contribué à la faillite. Le Code précise qu'est réputée faute grave et caractérisée toute fraude fiscale grave, organisée ou non au sens de la Loi du 11 janvier 1993 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins de blanchiment de capitaux. Comme cela a toujours été le cas pour les sociétés et bien que cela puisse surprendre, cette disposition ne s'applique pas aux asbl en faillite qui ont réalisé, au cours des trois exercices qui précèdent la faillite, un chiffre d'affaires moyen inférieur à 620.000 € hors TVA et lorsque le total du bilan du dernier exercice n'a pas dépassé 370.000 €. Dans cette hypothèse, les administrateurs.trices ne sont pas tenu.e.s responsables pour ces dettes sociales, et ce malgré leur faute. Par ailleurs, l'administrateur.trice titulaire d'une profession libérale devra remettre une copie du jugement à l'organe disciplinaire.

10 Dettes ONSS

L'Office national de Sécurité sociale (ONSS) ou le/la curateur.trice peut désigner les administrateurs.trices (au sens large) comme étant personnellement et solidairement responsables pour la totalité ou une partie des cotisations sociales (en ce compris les intérêts de retard) constatées au moment du prononcé de la faillite. Dans ce cas, il faudra établir cumulativement :

- ➔ que l'administrateur.trice a été impliqué.e au cours de la période de cinq ans qui précède le prononcé de la faillite ;
- ➔ qu'il.elle a été impliqué.e dans au moins deux faillites ou liquidations d'entreprises ;
- ➔ qu'à l'occasion de ces faillites ou liquidations, des dettes de sécurité sociale n'ont pas été honorées ;
- ➔ et, pour autant, qu'il.elle ait eu une fonction de dirigeante effective.

Poursuite déraisonnable de l'activité déficitaire de l'asbl

En cas de faillite d'une entreprise, les administrateurs.trices (au sens large) peuvent être déclaré.e.s personnellement obligé.e.s, avec ou sans solidarité, de tout ou partie des dettes sociales lors de la faillite d'une asbl en cas d'insuffisance d'actif :

- ➔ si, à un moment donné antérieur à la faillite, la personne concernée savait ou devait savoir qu'il n'y avait manifestement pas de perspective raisonnable pour préserver l'entreprise ou ses activités et pour éviter une faillite, et
- ➔ si la personne concernée avait une fonction de dirigeante effective, et
- ➔ si la personne concernée n'a pas agi comme l'aurait fait un.e administrateur.trice normalement prudent.e et diligent.e placé.e dans les mêmes circonstances, à un moment antérieur de la faillite.

Ce régime n'est pas applicable aux petites asbl (avec un chiffre d'affaires inférieur à 620.000€) et aux asbl déclarées en faillite qui tiennent une comptabilité simplifiée.

Nouveauté : plafonnement de la responsabilité des administrateurs.trices

Le CSA innove en introduisant un plafond au-delà duquel un.e administrateur.trice ne peut être redevable. Ce plafond s'applique tant pour des fautes contractuelles ou extracontractuelles que pour des actions liées dans le cadre de la faillite. Ce plafond est proportionnel à la taille de la personne morale mesurée à l'aune du total de son bilan et de son chiffre d'affaires. Ce plafond est limité aux montants suivants³ (montants exprimés HTVA) :

Plafond	Si le chiffre d'affaires moyen est inférieur à		Le bilan moyen est inférieur à
125.000 €	350.000 €	ET	175.000 €
250.000 €	700.000 €	ET	350.000 €
1.000.000 €	9.000.000 €	OU	4.500.000 €

Cette limitation s'applique aussi bien lorsqu'un.e administrateur.trice est responsable de simples fautes de gestion que lorsque l'administrateur.tice a violé une disposition du CSA ou des statuts. Ces montants s'appliquent aux administrateurs.trices pris.es dans leur ensemble. De plus, les plafonds s'appliquent par fait ou par ensemble de faits pouvant impliquer la responsabilité, quel que soit le nombre de demandeurs.euses ou d'actions.

³ En son article 2:57, §1er le CSA établit cinq plafonds distincts, en fonction du volume de l'activité économique de l'entité. Nous ne reprenons dans ce tableau que les trois premiers. Le chiffre d'affaires et le bilan moyen sont évalués sur la base de périodes de référence précisées dans cette disposition du CSA. Pour le premier plafond, les moyennes annuelles sont calculées par référence à l'exercice précédent à l'intentement de l'action en responsabilité ou, si l'asbl a moins de trois ans, la période écoulée depuis sa constitution. Pour les deux autres plafonds, on prend en compte soit la moyenne des trois exercices précédant l'intentement de l'action en responsabilité, soit la moyenne observée pendant la période écoulée depuis la constitution de l'asbl, si celle-ci a moins de trois ans.

Les travaux préparatoires expliquent que si plusieurs demandeurs.euses introduisent ensemble ou séparément une même action sur la base d'un même fait ou ensemble de faits, l'indemnisation maximale qui peut leur être accordée globalement est déterminée par le montant ci-dessus. Ce montant n'est donc pas multiplié par le nombre de demandeurs.euses (ayant eu gain de cause). Il en est de même si un ensemble de faits peut donner lieu pour l'administrateur.trice à plusieurs responsabilités par exemple, en raison d'une violation du CSA ou en raison d'une simple faute. À titre d'exemple, si des irrégularités dans la comptabilité de l'asbl peuvent être qualifiées d'infractions au CSA, d'infractions au Code de droit économique, toutes ces qualifications seront, si elles reposent sur un même ensemble de faits, considérées comme un ensemble unique pour l'application du plafond de responsabilité.

Attention : ces plafonds ne s'appliquent pas en cas de faute légère à caractère habituel, de faute grave, d'intention frauduleuse, ou de non-paiement d'impôts ou de dettes ONSS.

Quelle(s) assurance(s) conclure pour limiter l'exposition financière des administrateurs·trices ?

Comme précisé plus haut, les administrateurs.trices à titre gratuit sont considéré.e.s d'office comme des volontaires. Les asbl occupant des administrateurs.trices volontaires doivent contracter une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile de leurs volontaires. Il s'agit d'une obligation légale imposée par la Loi de 2005 qui encadre le volontariat. L'assurance volontariat peut être souscrite gratuitement moyennant l'intervention d'une des 5 provinces wallonnes ou de la COCOF. Cette assurance (*RC civile et accident corporel*) couvre le.la volontaire à concurrence de maximum 200 jours calendriers par an. Néanmoins, si une asbl est sujette à une influence particulière des pouvoirs publics, elle ne pourra pas bénéficier de ce contrat. Il s'agit notamment des asbl dont l'Organe d'administration ou l'assemblée générale est composée pour plus de la moitié de représentant.e.s des pouvoirs publics ou dont les membres de leurs organes sont pour plus de la moitié désigné.e.s ou proposé.e.s par ces mêmes pouvoirs publics. Vous trouverez de plus amples informations sur la souscription de l'assurance [ICI](#).

Toutefois, l'assurance en responsabilité civile ne couvre pas les fautes de gestion commises par les administrateurs.trices volontaires. Seule une assurance en responsabilité civile administrateurs.trices couvre les réclamations soulevées à l'encontre des administrateurs.trices pour toute faute, négligence, violation des obligations légales commises dans la gestion de l'asbl. Cette assurance intervient en cas de mise en cause de la responsabilité de l'administrateur.trice vis-à-vis de l'asbl ou vis-à-vis d'un tiers. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre assurance. On le voit, les réglementations susmentionnées viennent confirmer la responsabilité des administrateurs.trices tout en plafonnant l'exposition financière de ceux.celles-ci. Ces nouvelles règles du CSA et du Code de droit économique font évoluer la responsabilité des administrateurs.trices des asbl pour les rapprocher de celle applicable aux administrateurs.trices des sociétés. De nouvelles interprétations ou de la jurisprudence verront probablement le jour.

Francine Vangoethem, FESEFA

FAQ

Qu'est-ce qu'un représentant permanent ?

Il s'agit d'une nouvelle obligation introduite par le Code des sociétés et associations en son article 2:55. Selon cette nouvelle règle, les personnes morales qui sont membres de l'Organe d'Administration ou d'un organe de gestion journalière doivent désigner un représentant permanent, c'est-à-dire une personne physique pour représenter l'asbl dans le cadre de cette fonction.

Toutes les modalités de désignation du représentant permanent, ses missions, les risques qu'ils supportent sont repris dans une série de questions publiées sous [forme de FAQ](#).

CESSoC

Qu'est ce qui a changé depuis le 1^{er} janvier 2020 pour le RPI ?

13 Dans notre précédent ACC Express nous vous informions que la **commission artiste a décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 il ne sera plus possible aux artistes de prester/fournir des prestations sous le régime des petites indemnités (RPI) tant qu'ils ne disposent pas de la décision de la Commission artistes.**

Dès lors, il est conseillé aux artistes de faire leur demande de carte suffisamment à l'avance lorsqu'ils envisagent de travailler sous RPI. Pour rappel, l'autorisation de recourir au RPI avec un prestataire qui est dans l'attente de l'obtention de sa carte d'artiste était une tolérance de l'Administration en raison du retard de la Commission artiste dans le traitement des demandes de carte artiste avant la mise en œuvre effective de la Commission artiste.

À noter que les demandes papier qui arrivent par mail/courrier font l'objet d'un délai de traitement plus long. Nous avons ainsi reçu l'information que les délais moyens qui peuvent être attendus pour la délivrance de la carte sont les suivants :

Pour les demandes introduites via la plateforme [artist@Work](#) :

- Si le dossier est complet : quelques jours s'il s'agit d'activité(s) habituellement approuvée(s) par la Commission ;
- Plusieurs semaines si activité(s) habituellement refusée(s) par la Commission ou qui contient une ou des activité(s) habituellement refusée(s).

Pour les demandes papier, il faut ajouter à cela un délai de 2-3 mois car celles-ci sont encodées manuellement dans la plateforme par un agent.

Pour rappel, le RPI, instauré en 2004, est un mécanisme qui permet, moyennant le respect d'une série de conditions, à une personne physique ou morale (le donneur d'ordre) de défrayer une personne physique (le prestataire) pour la prestation artistique qu'elle réalise et ce, en dehors de tout lien de travail. Les petits

montants autorisés par le RPI sont considérés comme du remboursement forfaitaire de frais et non comme de la rémunération. Ils échappent en conséquence aux cotisations sociales patronales et personnelles et ne sont en outre pas soumis au précompte professionnel. Du fait de l'absence de cotisation sociale, les indemnités perçues dans le cadre du RPI n'ouvrent pas le droit à la sécurité sociale ni à la protection contre les accidents du travail.

Ce sont les activités artistiques de petite échelle (prestation d'une troupe théâtrale amateur, exposition occasionnelle...) qui sont visées par la mesure, peu importe qu'elles soient accomplies par un artiste amateur, semi-professionnel ou professionnel.

Pour rappel, le recours au dispositif du RPI implique le respect de certaines conditions :

- la nature **artistique** des prestations,
- la détention de la carte artiste par le prestataire : Sa délivrance par la Commission artistes est automatique : le contrôle des conditions du RPI s'effectue par rapport à la prestation effectuée, pas au niveau de la délivrance de la carte. Ceci a pour conséquence que la détention d'une carte artiste ne suffit pas pour recourir au RPI.
- le respect de différents plafonds de prestations et d'indemnités :
 - 💧 Un même prestataire ne peut effectuer plus de 30 prestations artistiques dans le cadre du RPI sur une même année civile, **tous donneurs d'ordre confondus**.
 - 💧 Le total des journées consécutives de prestation sous RPI effectuées par un même prestataire chez un même donneur d'ordre est limité à 7 jours.
 - 💧 L'indemnité perçue par le prestataire ne peut dépasser **130,79 € par jour (montants 2020)** pour une prestation effectuée chez un même donneur d'ordre. Ce forfait couvre la totalité des frais exposés par le prestataire pour la prestation concernée. Il est possible de convenir d'un montant inférieur à ce plafond pour une prestation.
 - 💧 Le total des indemnités perçues sur une même année civile par un prestataire auprès d'un ou plusieurs donneurs d'ordre ne peut pas dépasser le plafond annuel. **Pour 2020**, celui-ci est de **2615,78 €**.
- Attention : il est interdit de cumuler le RPI avec d'autres régimes.

La carte artiste est destinée au contrôle des prestations effectuées dans le cadre du RPI et permettra de limiter les dérives et les abus de ce dispositif.

Attention :

Dans le cadre d'engagements de courte durée, il convient d'être attentif au dispositif le plus adéquat et aux conditions de mise en œuvre de dispositifs tels que le RPI ou l'article 17. Par ailleurs, contrairement à d'autres dispositifs, les contrats à durée déterminée permettent aux prestataires de cotiser pour leurs droits sociaux.

Lorsque vous concluez un contrat de travail ou que vous recourez à d'autres dispositifs d'engagement, n'hésitez pas à rappeler aux prestataires qui bénéficient d'allocations de chômage, de la grapa ou de toute autre allocation de veiller à prendre contact avec l'organisme compétent afin qu'ils prennent connaissance de l'éventuel impact que pourrait avoir cet 'engagement' sur ses allocations.

N'hésitez pas à vous inscrire à la prochaine formation Culture Plus [J'engage un artiste, oui mais comment ?](#) : engager ponctuellement un artiste, comment faire ? Statuts et types de contrats. Elle se déroulera le 17 mars 2020 à Namur.

Tatiana Haerlingen, ACC

RESSOURCES

Votre association est-elle prête pour demain ?

À travers un diagnostic à 360°, [un outil de scan](#), élaboré en partenariat avec CBC, le CES (Centre d'Economie Sociale) de l'ULg et HEC Liège, vous invite à évaluer votre position sur dix dimensions pour apprécier votre niveau de préparation aux défis futurs et votre capacité à faire face à un environnement changeant.

UNIPSO

Nouveau site [Emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)

Le 13 janvier 2020 le SPF Emploi lance son nouveau [site web](#). Après bientôt 12 ans de bons et loyaux services, il était temps de faire peau neuve. Si le nouveau site change d'un point de vue visuel et structurel, le contenu reste identique. Cependant, le site propose une nouvelle structuration répartie en 12 thématiques :

- Réglementation du travail
- Contrats de travail
- Commissions paritaires et conventions collectives de travail (CCT)
- Emploi et marché du travail
- Chômage et retour au travail
- Restructuration
- Rémunération
- Jours fériés et congés
- Bien-être au travail
- International
- Concertation sociale
- Égalité et non-discrimination

Autre nouveauté : des onglets sur chaque page. Les modules comme la réglementation et la documentation se trouvent sous ces onglets sur chaque page thématique.

Vous avez des questions ou des remarques sur ce nouveau site web ? Contactez la Direction de la communication : dircom@emploi.belgique.be.

SPF Emploi