



Mensuel d'information juridique et sur l'emploi / Janv. 2021

# accexpress 124

Actualités / page 1

- Chiffres utiles
- Prime syndicale
- Registre UBO
- Fin du crédit-temps fin de carrière pour les 55-59 ans
- Congé de naissance
- Attribution Maribel
- Réduction 'groupe-cible' 1<sup>er</sup> engagements
- Fin du travail semi-agoral
- Culture Plus

Dossier / page 7

- Réforme APE

FAQ / page 11

- Quand devrait avoir lieu la prochaine indexation des rémunérations ?
- Dois-je demander une licence à la Sabam si je souhaite diffuser de la musique en livestream ?

RESSOURCE / page 12

- Analyse des risques

## Actualités

### Chiffres utiles mis à jour pour janvier 2021

Certains montants, tels que les frais de missions ou encore les défraiements maximums pour les RPI ont été indexés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Vous trouverez le récapitulatif de ces chiffres utiles via ce [lien](#).

### Frais de mission

Le montant minimum pour le défraiement lié aux frais de mission pour les véhicules privés à moteur en Commission paritaire 329.02 passe à **0,3633 €/km** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (contre 0,3597€/km en 2020). Le montant du défraiement pour les cyclomoteurs quant à lui passe à **0,1758€/km** (contre 0,174 €/km en 2020).

### RPI

Le montant maximum du défraiement de l'artiste dans le cadre du RPI est de **132,13 € par jour** (contre 130,79 € en 2020) et de **2642,53 € par an** (contre 2615,78 € en 2020).

### Volontariat

Les montants des plafonds pour les défraiements forfaitaires des volontaires s'élèvent à **35,41 € par jour** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (contre 34,71 €/jour en 2020) et de **1416,16 €/an** (contre 1388,40 €/an en 2020).

#### Association des Centres culturels

Avenue des Arts 7-8, 1210 Bruxelles

Tél. 02/223.09.98

[info@centres-culturels.be](mailto:info@centres-culturels.be) / [www.centres-culturels.be](http://www.centres-culturels.be)

ASBL/BCE 0418.746.921 / RPM

Trib.Bruxelles / Belfius 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.

# 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 employé.e.s. Les nouveaux plafonds s'élèvent à :

- **36.201 €** au lieu de 35.761 €
- **72.402 €** au lieu de 71.523 €

## Décret Emploi

La valeur du point dans le cadre du Décret sur l'emploi socioculturel à l'initial n'est pas encore disponible. Nous vous les communiquerons dès que possible.

## Les cartes de train augmentent de 1,95 % !

Chaque année, la SNCB adapte ses tarifs. À partir du 1<sup>er</sup> février 2021, le prix des cartes train trajet augmente de 1,95 %.

Attention, l'augmentation du prix des abonnements SNCB au 1<sup>er</sup> février 2021 **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 1<sup>er</sup> février 2021, 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 1<sup>er</sup> juillet 2019 et sont reconduits pour 2021. Ils ne sont pas liés à l'évolution des tarifs SNCB. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> février 2021.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

# 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 travailleur.se.s des Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont syndiqué.e.s 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 travailleur.se.s avec leur fiche de paie du mois de janvier, syndiqué.e.s ou non. Vous ne devez cependant pas transmettre le formulaire à vos travailleur.se.s qui ont été lié.e.s par un contrat de travail pour une durée inférieure à 3 mois en 2020.

Vous devez remettre [ce formulaire](#) « prime syndicale » à l'ensemble de vos travailleur.se.s 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](#).

*Tatiana Haerlingen, ACC*

3

## Registre UBO – nouvelles informations à communiquer

Depuis fin 2019, les A(I)SBL doivent enregistrer l'identité de leurs bénéficiaires effectifs dans le registre UBO (Ultimate Beneficial Owners). Un arrêté royal du 23 septembre 2020 exige désormais de fournir des documents attestant que les informations relatives à ces bénéficiaires effectifs sont adéquates, exactes et actuelles.

Doivent être déclarées comme "bénéficiaire effectif" les catégories de personnes suivantes :

1. Membres du conseil d'administration
2. Personnes disposant d'un mandat de représentation (p.ex. bureau d'une ASBL, lorsque les statuts le prévoient)
3. Personnes chargées de la gestion journalière de l'association
4. Fondateurs d'une fondation (ne concerne pas les ASBL)
5. Personnes physiques ou catégories de personnes physiques dans l'intérêt principal desquelles l'A(I)SBL ou la fondation a été constituée ou opère
6. Toute autre personne physique exerçant par d'autres moyens le contrôle en dernier ressort sur l'A(I)SBL ou la fondation

Les 4 premières catégories ne doivent en principe que faire l'objet d'une validation dans le registre UBO. En effet, elles sont déjà déclarées à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) qui transmet ces données directement au registre UBO.

Vérifiez donc que vous avez publié les mandats de vos administrateur.trice.s, des personnes habilitées à représenter l'ASBL et des délégué.e.s à la gestion journalière au Moniteur Belge et que ces informations ont bien été transmises à la BCE (via le module Publicsearch). En cas de discordance entre la BCE et les documents que vous avez déposés, vous pouvez corriger les données via MyEnterprise. Si tout est en ordre, il nous semble qu'aucun document supplémentaire ne devrait être nécessaire (voir complément d'information ci-dessous).

Les catégories 5 et 6 devront être encodées activement dans le registre UBO si elles concernent des personnes physiques. Dans un tel cas, la fourniture de documents attestant que les informations relatives à ces bénéficiaires effectifs sont adéquates, exactes et actuelles pourrait être nécessaire.

Les documents à fournir peuvent être, selon les cas à déterminer par le redevable d'information, un extrait du registre des membres, les statuts de l'a(i)sbl, un acte notarié ou tout autre document (légalisé s'il émane d'un pays tiers). L'accès à ces documents est limité aux autorités compétentes et n'est pas accessible au grand public.

*CESSoC*

## **Fin du crédit-temps fin de carrière pour les 55-59 ans**

Dans le secteur privé, durant les années 2019 et 2020, les travailleur.se.s entre 55 et 59 ans inclus avaient la possibilité d'obtenir un crédit-temps fin de carrière jusqu'à leur pension, avec allocations de l'ONEM.

4 Ces allocations d'interruption pouvaient être accordées sur la base d'une condition dérogatoire (35 ans de passé professionnel salarié, exercice d'un métier lourd, ...), si cette possibilité était prévue dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, conclue en application de la CCT interprofessionnelle n° 137.

La CCT interprofessionnelle n° 137 cesse de produire ses effets le 31.12.2020.

En conséquence, les travailleur.se.s entre 55 et 59 ans inclus qui débiteront un crédit-temps fin de carrière à partir du 01.01.2021 ne pourront plus faire valoir une exception pour bénéficier d'allocations d'interruption.

Tant qu'une nouvelle CCT interprofessionnelle n'est pas conclue par les partenaires sociaux, cela signifie que le crédit-temps fin de carrière des travailleur.se.s entre 55 et 59 ans inclus sera accordé sans allocation de l'ONEM.

*Source ONEM*

## **Allongement du congé de naissance**

Suite à l'adoption de la loi-programme du 20 décembre 2020, le congé de naissance (également surnommé congé de paternité) passe de 10 jours à 15 jours à partir du 1er janvier 2021.

Auparavant, un travailleur qui devenait parent d'un enfant avait droit à 10 jours de congé de naissance dont trois jours étaient payés par l'employeur et sept jours étaient couverts par l'INAMI.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le travailleur qui devient parent d'un enfant né après cette date a dorénavant droit à un congé de naissance de 15 jours. À partir du 1er janvier 2023, ce droit sera à nouveau allongé pour passer de 15 à 20 jours de congé de naissance au total.

Pour l'employeur, la prise en charge financière ne change pas. Les trois premiers jours de congé de naissance restent pris en charge par l'employeur. Les jours restants (12 puis 17 à partir de 2023) sont pris en charge par l'INAMI.

Le délai imposé pour prendre le congé de naissance reste de quatre mois après la naissance.

CESSoC

## Procédure d'attribution des postes Maribel

En octobre 2020, le Fonds Maribel a lancé un appel à candidatures dans le cadre du Maribel Social. Au total, 110 postes à mi-temps sont octroyés au secteur socioculturel.

Parmi eux, 8 mi-temps seront alloués au secteur des Centres culturels. Au 22 novembre 2020, date limite de la rentrée des candidatures, une vingtaine de demandes a été déposée pour notre secteur.

L'attribution des postes Maribel se fait dans le strict respect de la circulaire d'attribution qui a été portée à la connaissance des organisations lors de l'appel à candidatures. Celle-ci se fait ainsi de manière objective et ce, en vue de préserver l'intérêt général. Les partenaires sociaux membres du CG du Fonds Maribel, dont nous faisons partie, se réunissent en cette **fin du mois de janvier 2021** pour procéder à l'attribution des postes.

Aussi, pourront bénéficier d'un poste Maribel, les organisations qui ressortaient de la sous-commission paritaire 329.02 et dont la demande s'inscrivait dans l'un des trois groupes suivants :

- ➔ Groupe 1 : renforcement d'une fonction insuffisamment présente dans l'asbl ;
- ➔ Groupe 2 : soutien du travail syndical ;
- ➔ Groupe 3 : mutualisation des ressources entre plusieurs asbl/aide à plusieurs asbl 329.02.

Outre ces groupes de critères, des critères sous-sectoriels spécifiques sont appliqués aux Centres culturels :

- ➔ Seront prioritaires les projets basés sur les groupes de **critères généraux 2** (travail syndical) et **3** (mutualisation). Les demandes fondées sur ces groupes de critères généraux sont départagées sur base des critères subsidiaires.
- ➔ Lorsque la demande est fondée sur le groupe de **critères généraux 1**, les demandes seront réparties selon les critères suivants :
  - 💧 75% de ces postes seront attribués en priorité à des associations de maximum 5 ETP. Parmi ces associations de maximum 5 ETP, l'attribution des postes se fera sur base d'une liste classée selon le nombre d'ETP par ordre croissant. Pour ces 75%, les critères subsidiaires ne devraient donc pas être utilisés (sauf s'il devait y avoir une égalité entre 2 asbl c'est-à-dire un nombre d'ETP égal pour le dernier poste à attribuer).
  - 💧 Pour les 25% de postes réservés à des associations de plus de 5 ETP, les critères subsidiaires (CCT n°35, absence de Maribel, ratio) s'appliqueraient pour les départager.

Enfin, un dernier sous-groupe de critères est utilisé pour départager les dossiers de valeur égale après application des critères généraux et des critères spécifiques sous-sectoriels ; il s'agit des critères subsidiaires. Ceux-ci constituent l'arbitrage des attributions.

Ces sous-critères privilégient les dossiers qui concernent (par ordre de priorité) :

- ➔ un.e travailleur.se déjà en place qui augmenterait son temps de travail contractuel (CCT35 – complément de temps de travail pour une personne à temps partiel dans l'asbl) ;

- ➔ les organisations qui ne bénéficient pas encore de Maribel ;
- ➔ un ratio qui tient compte des emplois Maribel précédemment attribués par rapport au volume total de l'emploi. Sont prioritaires les candidat.e.s qui ont le moins de Maribel par rapport à leur volume global.

C'est donc de manière très méthodologique que les postes Maribel sont attribués.

Si vous aviez envoyé votre candidature, vous devriez recevoir une réponse de la cellule administrative durant le courant du mois de **février 2021**.

Après réception de celle-ci, je reste à votre disposition pour toutes questions concernant la manière dont s'est déroulée cette procédure d'attribution.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## **Prolongation de la réduction « groupes-cibles » premiers engagements**

Cette mesure fédérale permet à l'employeur débutant qui engage ses premiers travailleur.se.s de bénéficier de réductions de cotisations sociales sur le salaire mensuel des 6 premiers travailleur.se.s.

Pour les 6 premiers engagements, les employeurs débutants peuvent bénéficier des avantages suivants :

- ➔ Pour ce qui concerne la **première personne employée**, ils ne paient **pas** de cotisations patronales de base à la sécurité sociale, et ce pour une **durée illimitée** ;
- ➔ Pour ce qui concerne les **deuxième au sixième travailleur.se**, ils bénéficient d'une **réduction forfaitaire** de cotisations de sécurité sociale de base **durant un certain nombre de trimestres** s'étalant sur une période de 20 trimestres à partir du trimestre de l'engagement. Le nombre de trimestres et le montant de la réduction sont harmonisés pour les troisième au sixième travailleur.se.

Pour la première personne engagée, la réduction des cotisations patronales est égale au solde des cotisations dues après déduction de la retenue maribel social éventuelle et après application de la réduction structurelle. Aucune condition n'est requise concernant le profil du.de la travailleur.se. Par ailleurs, la réduction n'est pas liée à une personne déterminée. L'employeur peut donc pour chaque trimestre choisir librement pour quel.le travailleur.se il demande la réduction.

### **Prolongation de la mesure**

Initialement le recrutement du.de la premier.ère travailleur.se devait avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 31 décembre 2020 pour pouvoir bénéficier de la réduction "groupes-cibles" premiers engagements.

La mesure vient d'être prolongée par l'arrêté royal du 5 janvier 2021. Dorénavant tous les premiers engagements pourront bénéficier de la réduction à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sans aucune limite de fin.

Cette prolongation de la réduction pour le premier engagement bénéficie également aux réductions de cotisations de sécurité sociale pour les deuxième à sixième travailleur.se.s engagé.e.s par l'employeur.

Cela signifie que les employeurs qui engagent leurs premiers membres du personnel à partir du 1er janvier 2021 pourront également bénéficier de cette mesure.

Pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter les [instructions administratives de l'ONSS](#).

CESSoC

## La fin du travail semi-agoral

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre précédente édition de l'ACC Express, la loi relative au travail semi-agoral (aussi appelé travail associatif) a cessé de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Cependant, vous continuez peut-être d'en entendre parler, comment cela se fait-il ? Un système provisoire a été adopté par la Chambre, celui-ci concerne cependant uniquement le **secteur du sport** et est strictement **limité à l'année 2021**.

Le système a également subi des modifications. En effet, désormais :

- ➔ la condition d'occupation 4/5e tombe pour les salarié.e.s ;
- ➔ une cotisation de solidarité de 10 % est imposée à l'organisation qui fait appel aux travailleur.se.s associatifs ;
- ➔ une imposition de 10% est à charge des travailleur.se.s associatifs ;
- ➔ une allocation minimale d'environ 5 € est rendue obligatoire ;
- ➔ un maximum de 50h par trimestre est fixé ;
- ➔ un plafond de 6.340 €/an est instauré.

De notre côté, avec la CESSoC, nous continuons de défendre une adaptation des modalités relatives aux contrats dits « **Article 17** » qui viendrait notamment pallier la récente annulation de la loi sur le travail semi-agoral. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la suite qui sera donnée à celui-ci.

*Tatiana Haerlingen, ACC*



Consultez notre site [www.culture-plus.org](http://www.culture-plus.org) pour retrouver tous les modules de janvier à juin 2021. Des formations en gestion organisationnelle et animation culturelle pour les directeurs.trices, administrateurs.trices et animateurs.trices de CC et CEC, fédés Amateurs !

Au programme prochainement :

- 💧 [Archivage : comment organiser ses documents numériques et papier ?](#) – 16/03 – en ligne
- 💧 [Conduite de réunions virtuelles en intelligence collective](#) (nouvelle date : 19/03 – en ligne)

Inscription et infos [ici](#)

Pour toutes questions, contactez-nous via : [bonjour\[a\]culture-plus.be](mailto:bonjour[a]culture-plus.be)

# Dossier

## Réforme APE

Le gouvernement wallon a examiné ce 3-12-2020 en deuxième lecture l'avant-projet de décret réformant l'APE.

Cette deuxième lecture apporte quelques modifications suite aux remarques et avis exprimés qui sont présentés plus loin. Elle ouvre la voie à la consultation du Conseil d'État à qui revient l'examen de la conformité juridique du texte. Plus de grosse évolution à attendre donc... sauf peut-être sur la formule de calcul.

Commencera ensuite l'examen du texte par le Parlement wallon. L'échéance d'entrée en vigueur reste le 1-01-2022.

Il est difficile de viser à la fois un objectif de neutralité budgétaire macro et obtenir une neutralité budgétaire micro : si l'enveloppe budgétaire dédiée à la réforme est celle qui correspond à la consommation habituelle du budget APE ( $\pm 92\%$  du coût des points octroyés), certains opérateurs conserveront leur subvention, d'autres qui ont amélioré leur situation par rapport aux années de référence utilisées risquent de subir une baisse ou un calcul insuffisant pour couvrir le coût des emplois à maintenir.

La question budgétaire est donc centrale et une bonne nouvelle se dégage déjà (qui ne se trouve pas dans les textes) puisque le Cabinet annonce avoir retrouvé quelques marges qui permettent d'améliorer la formule de calcul... sans pour autant atteindre le niveau des points octroyés.

Si aucun budget supplémentaire n'est prévu, certaines marges budgétaires se sont en effet déchargées suite aux calculs effectués sur l'année 2019 qui permettent de corriger en tout ou en partie certains éléments de la formule défavorables dans certaines situations. Les forfaits d'ancienneté, qui devenaient... sans rapport avec l'ancienneté, sont également injectés dans le budget global pour atténuer certains effets de la formule liés à des périodes d'inoccupation durant les périodes de référence.

La formule est inchangée même si certains mécanismes correcteurs permettant d'atténuer des effets liés à des périodes d'inoccupation durant les périodes de référence ont été introduits.

**Une procédure de communication est décrite dans la note au gouvernement qui prévoit que les associations reçoivent leurs données fin janvier 2021, peuvent les introduire ensuite dans un simulateur réalisé par le FOREm et contester les erreurs ou obtenir les données "source".** Cette disposition permettra d'effectuer une **estimation** sachant que les chiffres définitifs ne seront connus qu'en octobre 2021.

La formule a été grandement simplifiée pour les points cédés.

Des aménagements ont été prévus pour atténuer certains effets de la formule liés à des périodes d'inoccupation durant les périodes de référence.

Ainsi lorsque le taux de subventionnement de l'employeur calculé sur les années 2017, 2018 et 2019, est inférieur au taux de subventionnement moyen du secteur non marchand (à titre indicatif, autour de 92%), la subvention est calculée sur la base des 2 années les plus avantageuses pour l'employeur parmi les trois années de référence, sans que le taux de subventionnement ainsi calculé ne puisse être supérieur au taux de subventionnement moyen du secteur.

Par ailleurs, le temps s'écoulant entre le départ définitif d'un.e travailleur.se et son remplacement peut impacter grandement la période courant du 1-10-2020 au 30-09-2021, utilisée dans la variable D. Afin de pallier ce risque, un nombre d'ETP « plancher », en dessous duquel la valeur de D ne peut pas descendre, est prévu pour les employeurs du secteur non marchand.

En outre, le Cabinet annonce que la variable G sera plus importante qu'annoncé à l'initial : de 1,03028 elle passerait à  $\pm 1,05$ . Rappelons que cette variable multiplie le montant des réductions de cotisations pour les adapter à

l'évolution entre le moment du calcul et la mise en œuvre, mais aussi en vue de maximiser l'utilisation du budget APE.

Quelques évolutions sont également constatées en matière de contrôle du volume de l'emploi. L'avant-projet de décret introduit un « seuil de tolérance » : l'employeur dont le volume global de l'emploi relatif à l'année concernée atteint 90% de son effectif de référence est considéré comme respectant son obligation de maintien du volume global de l'emploi. Il n'y a donc de récupération de la subvention que lorsque le volume global de l'emploi est inférieur à plus de 10% du volume global de l'emploi à respecter.

Il est également prévu une nouvelle cause de dérogation possible, qui s'ajoute aux « cas fortuits » et à la « perte de subventions émanant de pouvoirs publics » : lorsque l'employeur démontre que le non-respect du VGE trouve son origine dans le délai raisonnablement nécessaire au remplacement d'un.e ou plusieurs travailleur.se.s ayant définitivement quitté l'entreprise.

Enfin, les cessions de points que le cabinet avait voulu enfermer en périodes annuelles passe, à notre demande, en périodes trimestrielles.

Vous trouverez plus loin une note de suivi de la position de la CESSoC telle qu'adoptée par son Conseil d'administration.

Il reste **difficile** de se faire une **idée précise de l'impact** de la réforme pour chacun des employeurs. Or, c'est bien là une des clés les plus importantes de l'adhésion à un projet dont on sait qu'il vise de toute façon un lissage budgétaire. **La fin du mois de janvier, avec la mise à disposition d'un calculateur et des données à y encoder, sera une étape décisive.**

*Pierre Malaise, CESSoC*

# FAQ

## Quand devrait avoir lieu la prochaine indexation des rémunérations ?

Selon les prévisions faites par le [Bureau fédéral du Plan](#) en janvier 2021, le dépassement de l'indice pivot (actuellement à 109,34) aurait lieu en novembre 2021. Ce qui impliquerait une indexation de 2 % du revenu minimum en décembre 2021 et des rémunérations pour le secteur à partir de **janvier 2022**.

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

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## Dois-je demander une licence à la Sabam si je souhaite diffuser en livestream une soirée, un atelier, un concert, un DJ-set... ?

10 La Sabam a des accords avec un certain nombre de plateformes de streaming concernant les droits d'auteurs comme Youtube, Facebook, Instagram,... Vous trouverez [ici](#) la liste complète des plateformes qui paient déjà des droits d'auteur à la Sabam. Cela signifie que, si un concert est émis sur une de ces plateformes, il ne faut **plus obtenir de licence** de la Sabam.

Par contre, si un spectacle, concert, ou autre évènement est diffusé en live sur le site web de votre Centre culturel ou via une plateforme avec laquelle la Sabam n'a pas d'accord, il faut en principe payer pour obtenir une licence pour les droits d'auteur.

Pour l'instant il n'est pas encore possible de faire de déclaration pour un évènement en ligne via le site [unisono.be](#) mais vous pouvez [télécharger ici](#) les documents vous permettant de faire une déclaration. Il s'agira alors d'envoyer ce document par mail au département Online de la Sabam aux adresses mails suivantes : [roselien.tobbackx\[a\]sabam.be](mailto:roselien.tobbackx@sabam.be) ou [patrick.geenens\[a\]sabam.be](mailto:patrick.geenens@sabam.be)

Cependant actuellement, une **exception temporaire** est applicable : dans tous les cas où le livestream est **accessible gratuitement**, il ne faut pas obtenir de licence (et donc pas payer la Sabam) et ce, même si ce livestream se fait via une plateforme avec laquelle la Sabam n'a pas d'accord. Il s'agit cependant d'une règle exceptionnelle mise en place dans le cadre de la Covid. La durée de celle-ci dépend de ce que les autorités vont décider dans les semaines à venir. N'hésitez pas à consulter régulièrement le site web de la Sabam.

*Roselein Tobbackx, Sabam*

# RESSOURCES

## Analyse des risques

Comme vous le savez, la loi sur le bien-être au travail requiert que l'employeur assure la sécurité et la santé des travailleur.se.s dans tous les aspects liés au travail, en mettant en œuvre les principes généraux de prévention. En temps normal, cela se traduit notamment par la mise en place d'une analyse de risques globale, souvent effectuée en équipe.

En ces temps de Covid19, une analyse des risques spécifiques à la propagation de la Covid19 doit également être élaborée.

Si aucun modèle n'est prévu, ni disponible, il est possible d'établir cette analyse sur base de la même structure qu'une analyse de risques plus conventionnelle. [La Boîte à Outils sur le Bien-Etre au Travail dans le secteur non marchand](#) (que vous connaissez certainement mieux sous le nom de la « BOBET ») présente les différentes possibilités qui existent pour cela. Vous pourrez également trouver [ici](#) une fiche du SPF Emploi concernant l'analyse des risques d'une situation spécifique. N'hésitez pas à contacter votre organisme de Service externe de prévention et de protection au travail qui peut aussi vous aider et vous fournir des outils.

*Laurent Mercier, ACC*