



Mensuel d'information juridique et sur l'emploi / Avril 2021

# accexpress

# 125

## Actualités

### APE - La réforme approuvée par le gouvernement wallon

Ce 25 mars 2021, l'avant-projet de décret de la réforme des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) a été approuvé en 3<sup>e</sup> lecture par le Gouvernement wallon.

Plusieurs ajustements y ont été introduits suite aux analyses réalisées et aux retours d'employeurs et des fédérations patronales. Ceux-ci touchent notamment aux aspects suivants :

- **ajustement** du calcul de la **variable C** (le taux de subventionnement moyen de l'employeur entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019) pour certaines **petites structures** ;
- **plancher** supplémentaire de la **valeur de D** (nombre moyen d'ETP réalisés par l'employeur entre le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et le 30 septembre 2021) ;
- **décisions d'octroi postérieures** au 30 septembre 2021 ;
- **volume global de l'emploi**.

**Proposition d'ajustement pour les petites structures injustement impactées par le calcul basé sur les années de référence**

Dans certains cas, lorsque les institutions ont rencontré **d'importantes difficultés** durant les **années de référence 2017, 2018 et 2019**, mais qui sont levées aujourd'hui : le niveau de subventionnement est alors calculé à partir d'une situation non représentative de la réalité de l'employeur aujourd'hui. Les

Actualités / page 1

- APE
- SICE : collecte des données
- Collecte SPW IAS
- REPROBEL
- Certification PEB
- Rapport annuel du SIPP
- Indexation des salaires
- Formation : « Le retour au travail »
- Culture Plus

Dossier / page 9

- La tenue des AG

FAQ / page 11

- Dans quel délai les modifications relatives aux statuts et aux changement d'administrateurs doivent être déposés au greffe du tribunal de l'entreprise ?
- Que faire de la boîte mail d'un travailleur ?

RESSOURCES / page 13

- Webinaire : L'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail"
- Campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux.

#### 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.

ajustements mis en place aux variables C (le taux de subventionnement moyen de l'employeur entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019) et F (le taux d'occupation moyen des équivalents temps plein réalisés par l'employeur, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 31 décembre 2019) ne sont alors pas toujours suffisants.

Les plus petites structures sont impactées de manière plus importante par ce problème. Il est dès lors proposé de prévoir la **possibilité de recalculer l'élément C** : au lieu de correspondre au taux de subventionnement moyen durant les 3 années de référence - ou les 2 meilleures parmi ces 3 années de référence - la valeur du taux de subventionnement sera calculée sur la base des 2 années les plus favorables à l'employeur, parmi les 5 dernières années. En d'autres termes, au lieu de prendre les deux meilleures années entre 2017 et 2019, il s'agira de **prendre les deux meilleures entre 2017 et 2021**.

Il s'agit donc d'étendre le **lissage sur 5 ans au lieu de 3**, pour les employeurs ayant connu une situation particulière entre 2017 et 2019, en basant en outre le calcul de la subvention future **sur les deux années les plus favorables sur les 5**.

Cependant la nouvelle valeur de C ne pourra en aucun cas être supérieure au taux de subventionnement moyen du secteur.

Cet ajustement **vis**e cependant **uniquement** les employeurs qui ont un **nombre moyen d'ETP réalisés** durant les années de référence **inférieur ou égal à 5** ainsi qu'un taux de subventionnement **inférieur à la moyenne sectorielle**. Les employeurs qui remplissent ces critères **pourront introduire une demande** d'ajustement du montant de leur subvention forfaitaire, au **début de l'année 2022** (le Gouvernement ne disposant pas encore du taux de subventionnement de 2021).

- **Plancher supplémentaire de la valeur de D**

Autre ajustement prévu, désormais la formule de calcul inclut une **nouvelle valeur plancher pour l'élément D**. Aussi, en plus du premier plancher déjà prévu, la valeur de cette variable ne pourra en aucun cas être inférieure au nombre **minimum d'ETP octroyés à l'employeur**, tel que fixé par la ou les décisions d'octroi dont il bénéficie.

Cet ajustement est mis en place notamment afin de tenir compte du fait que certains employeurs bénéficient (ou pourraient bénéficier d'ici à l'entrée en application de la réforme) d'une **nouvelle décision**, du délai nécessaire à l'engagement de travailleuses ou de travailleurs aux postes APE en question, de la situation sanitaire qui rend l'engagement plus difficile ou l'occupation de poste temporairement irréalisable. Pour toutes ces raisons, il se peut que l'engagement du nombre d'ETP correspondant à l'octroi des points APE ne soit pas réalisé au moment de l'entrée en application de la réforme.

Cette disposition permet de neutraliser en partie cette problématique, en considérant un futur engagement comme déjà réalisé.

- **Volume global de l'emploi**

De **nouvelles dérogations** à la méthode de calcul sont prévues, pour tenir compte des cas où un employeur n'aurait pas bénéficié de l'aide APE durant la totalité des 3 années de référence.

Une **précision** est également apportée en cas de **cession de points**, si du moins cette cession n'est pas maintenue par le cédant au **1<sup>er</sup> janvier 2022**. Dès lors que le cédant ne prolonge pas la cession et voit sa subvention augmentée

lors de l'entrée en vigueur de la réforme, son volume global de l'emploi doit être augmenté, et il le sera du nombre d'équivalents temps plein minimum à respecter par l'employeur cessionnaire, tel que prévu dans sa décision de réception de points APE.

La possibilité de demander une dérogation au VGE tel que calculé, sur la base des trois années de référence, est bien maintenue et fait l'objet de précisions dans l'arrêté d'exécution.

Enfin, la **tolérance** prévue quant à l'obligation de **maintien du VGE** de référence fait l'objet d'une **distinction**, selon que le **VGE de l'employeur est supérieur à 5 ETP**, ou **inférieur ou égale à 5 ETP**. Dans le premier cas, l'obligation de maintien du VGE de référence est réputée remplie lorsque le volume global de l'emploi atteint au cours de l'année faisant l'objet du contrôle est au **moins de 90% du VGE** de référence. Dans le second, l'obligation est réputée remplie si le VGE de l'employeur atteint au **moins 80% du VGE de référence**. Cette distinction vise à fixer un seuil de tolérance plus en accord avec la taille de l'entreprise, et l'impact différent que peuvent avoir différents éléments de la vie d'une entreprise sur son VGE.

- **Décisions d'octroi postérieures au 30 septembre 2021**

La formule de calcul, telle que fixée, a pour conséquence que tous les employeurs bénéficiaires de points APE octroyés en date du **30 septembre 2021** seront inclus dans le périmètre de la Réforme. Or, il se peut qu'une décision d'octroi de postes APE intervienne après cette date.

Afin que ces **octrois de postes APE** puissent être **intégrés au dispositif dans le cadre de la réforme**, pour toute décision d'octroi intervenant entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre 2021, l'aide sera réputée octroyée au 30 septembre 2021.

Nous suivons attentivement cette réforme et nous ne manquerons pas de vous tenir informé des suites données à ce dossier.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## **Nouveaux documents administratifs APE**

Même si le régime APE vit ses derniers mois avant l'entrée en vigueur de la réforme en janvier 2022, le FOREm modifie ses documents administratifs en vue justement de préparer la mise en œuvre de ce grand changement. **À partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, seuls les nouveaux documents seront pris en compte.**

Chaque opérateur a reçu début mars de nouvelles instructions assorties de documents modifiés à compléter.

La principale modification porte sur l'obligation de compléter, outre le n° d'inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises [BCE], le n° de l'unité d'établissement à laquelle est affecté le travailleur.

Pourquoi cette nouveauté ? Comme vous l'aurez lu dans nos articles consacrés à la réforme, les postes APE affectés à une unité d'établissement en Région de Bruxelles-Capitale verront leur réduction de cotisation maintenue, celle-ci étant liée à la Région où est occupé le travailleur APE. Par contre, la partie de la subvention équivalente aux réductions de cotisation sera calculée dans la nouvelle subvention pour les seuls postes affectés à une unité d'établissement située en Région wallonne.

Il est donc particulièrement important de mentionner correctement ces informations sur les états de prestation.

Ces données sont disponibles sur le site de la [banque-carrefour des entreprises](#), pour autant que vous ayez pris la peine d'y déclarer l'ensemble de vos unités d'établissement. Si vous ne l'avez pas fait, il est grand temps de vous y mettre.

Les nouvelles instructions et les documents adaptés sont téléchargeables sur [le site de la CESSoC](#).

*Pierre Malaise, CESSoC*

## **SICE – Récolte statistique jusqu'au 30 avril 2021**

Comme chaque année, vous êtes sollicités par la Direction de l'Emploi Non-Marchand (DENM) pour **compléter la base de données SICE**. En tant qu'employeur concerné par le décret emploi socioculturel de 2008, vous serez comme toujours contactés deux fois. Une première fois, **en mars** pour la **mise à jour de la liste du personnel** (ou autrement appelée « récolte statistique ») et une seconde fois au début du mois d'août pour la justification des subventions.

En raison de **l'importance de la démarche**, si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à compléter les données des travailleurs de votre structure dans [l'application SICE](#) qui est ouverte depuis début mars.

Nous vous rappelons **que vous avez jusque fin avril** pour renseigner les données de votre structure.

**4** Vous disposez de toutes les informations utiles via [le portail SICE](#). **Nous vous invitons à être vigilants et à accomplir cette obligation dans les délais impartis.**

**Remarque importante :** les données encodées lors de cette collecte sont très importantes car elles permettent à la DENM d'aller rechercher à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) les données issues des DmfA des travailleur.euse.s renseigné.e.s dans votre liste du personnel SICE que vous utiliserez ensuite pour la justification des subventions dans le cadre du Décret Emploi 2008. Si vous oubliez d'encoder un.e travailleur.euse dans votre liste, aucune donnée financière utile à la justification des subventions ne pourra être rapatriée de la BCSS pour la seconde collecte des données et donc vous courrez le risque d'un "trop-perçu" à rembourser dans le calcul de votre subvention.

Pour toute question, vous pouvez contacter la DENM à l'adresse : [cadastre.emploi@cfwb.be](mailto:cadastre.emploi@cfwb.be) (en indiquant impérativement votre numéro cadastre pour un traitement optimum de votre dossier).

Un Helpdesk est également mis à votre disposition aux numéros suivants : 02/413.34.49 ou 02/413.34.96. Les horaires du Helpdesk sont repris sur [le site du cadastre](#).

*Mariam Mazari, ACC*

# Collecte d'informations par le SPW IAS – Classification économique Institutions publiques – Normes SEC 2010

Vous aurez certainement reçu un courrier du SPW IAS vous demandant de remplir les fichiers « Reporting mandats 2021 » et « Reporting comptes 2021 » en vue de récolter pour ce **30 avril 2021** des informations devant permettre à l'Institut des Comptes nationaux de savoir s'il doit tenir compte de votre association dans le cadre de ses missions vis-à-vis de l'agence européenne des statistiques EUROSTAT.

Nous avons pris contact avec le SPW IAS afin de savoir s'il était possible de dispenser les Centres culturels de cette formalité administrative supplémentaire – qui vient s'ajouter aux nombreuses autres.

Il nous a été indiqué que le SPW IAS n'était que collecteur pour le commanditaire 'Union européenne', et qu'il n'est donc pas possible pour eux de ne pas soumettre la demande aux Centres culturels.

Cependant, ils nous ont fait savoir qu'il n'est **pas obligatoire** de remplir ces documents et donc, de répondre à cette collecte d'information. Pour votre bonne information, sachez toutefois que si vous n'y répondez pas cette année, vous recevrez très certainement une nouvelle demande l'année prochaine.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## 5 REPROBEL

Pour rappel, l'utilisation d'œuvres ou d'extraits d'œuvres est encadrée par les règles du droit d'auteur. Pour pouvoir reproduire des œuvres, les asbl, comme toutes les personnes morales ou physiques qui reproduisent des œuvres à titre professionnel, doivent payer une rémunération aux personnes ayant des droits sur celles-ci. Il s'agit d'obligations légales qui découlent du droit européen. Le paiement de cette rémunération est géré en Belgique par la société Reprobel.

Il existe trois moyens de s'en acquitter : via la déclaration individualisée de volume pour le paiement à la page (en complétant le formulaire mis à disposition par Reprobel), soit sur base de la grille standardisée selon l'activité et le nombre d'ETP en établissant une déclaration sur [le portail en ligne de Reprobel](#) (en CP 329, la plupart des associations seront amenées à payer 12 EUR par ETP), soit sur base d'une convention-cadre sectorielle.

La convention permet aux associations membres des fédérations affiliées à la CESSoc qui le souhaitent de recourir au tarif forfaitaire décrit ci-dessous plutôt qu'au tarif "à la pièce" qui impose de recourir à des comptages fastidieux. Le choix de la tarification forfaitaire est facultatif : l'association qui souhaite déclarer le nombre réel de copies et d'impressions protégées reste libre de procéder ainsi. Attention, ce système n'a rien d'obligatoire, même s'il est plus simple du point de vue administratif. Une association qui réalise peu de copies ou d'impressions d'œuvres protégées n'a pas forcément intérêt à adhérer à la convention et opter pour une déclaration.

Une convention prévoyant le paiement d'un montant forfaitaire annuel par ETP pour le secteur socioculturel et sportif a été conclue avec Reprobel pour les années 2017 à 2020.

Les forfaits annuels par ETP prévus par cette convention-cadre sont les suivants :

- 2017 : 6,75 € HTVA (6%)
- 2018 : 12 € HTVA (6%)
- 2019 : 12 € HTVA (6%)
- 2020 : 12 € HTVA (6%)

Les rémunérations qui sont demandées aux employeurs ce début d'année 2021 concernent l'année de référence 2020. Par conséquent, cette convention-cadre est toujours d'application pour les paiements demandés en ce moment.

Une nouvelle convention-cadre devrait prochainement être conclue et portera sur l'année 2021 et les suivantes (dont le nombre est à déterminer) et qui devrait à l'avenir intégrer la numérisation des œuvres protégées.

Vous trouverez plus d'information sur cette offre de tarif forfaitaire dans le document Mode d'emploi : Convention-cadre CESSoC-Reprobel 2017-2020 ou sous [ce lien](#). Il vous est possible d'adhérer à cette convention en envoyant [la fiche d'adhésion](#) à l'adresse [FLE@reprobel.be](mailto:FLE@reprobel.be).

Toutes les informations utiles sont accessibles sur [la page du site de la CESSoC](#), consacrée à cette thématique.

*Mariam Mazari, ACC*

## Certification PEB

6

Suite une à Directive européenne de 2010 transposée en Wallonie par le « décret PEB » du 28 novembre 2013, les bâtiments publics qui ont une superficie utile totale de plus de 250 m<sup>2</sup> occupée par une autorité publique et fréquemment visitée par le public doivent obtenir un certificat PEB. Il s'agit d'un document qui indique la performance énergétique globale d'un bâtiment.

L'idée de cette mesure est d'inciter les autorités publiques à avoir un rôle exemplaire en prenant des mesures qui montrent que des préoccupations d'ordre environnemental et énergétique sont considérées au sein de leurs bâtiments.

Ces autorités publiques doivent donc afficher le certificat PEB de manière lisible et visible par le public (sauf la partie relative aux recommandations).

Étant donnée la définition assez large qui est donnée par l'Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret PEB, les Centres culturels, en tant qu'organismes agréés par une autorité communautaire, sont considérés comme « bâtiments publics » et devront donc faire certifier leurs bâtiments d'ici le **1<sup>er</sup> janvier 2022** par un certificateur PEB de bâtiment public agréé par la Wallonie. L'Arrêté prévoit une amende de 1000€ en cas de non-respect de cette obligation.

Enfin, malgré sa validité de 5 ans, ce certificat devra être mis à jour tous les ans. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur le [portail de l'énergie en Wallonie](#).

*Laurent Mercier, ACC*

## Rapport annuel du SIPP

Bien que vous n'ayez plus l'obligation de le communiquer à la Direction générale de Contrôle du bien-être au travail depuis l'Arrêté royal du 7 février 2018 (M.B. 8 mars 2018), le conseiller en prévention/le service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP) est tenu d'établir un rapport annuel. Ce rapport doit être tenu à disposition de la Direction générale de Contrôle du bien-être à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021. Si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à le faire dans les meilleurs délais. Il contient :

- Des renseignements généraux relatifs à l'entreprise, aux accidents survenus, à la sécurité et à la santé des travailleurs, aux problématiques psychosociales, à l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.
- Les moyens réservés à la formation des travailleurs.
- La liste des thématiques inscrites dans le plan annuel d'actions.

Afin de faciliter l'établissement de ce rapport annuel, le SPF Emploi met à la disposition des entreprises un formulaire ainsi qu'une notice explicative disponible sur [ce lien](#).

*Mariam Maçari, ACC*

## Indexation des salaires

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

7 Ces prévisions sont mises à jour mensuellement (1<sup>er</sup> mardi du mois) et peuvent donc encore évoluer.

*Mariam Maçari, ACC*

## Le retour au travail

La question de la réintégration des personnes en incapacité de travail de longue durée pour raison médicale vous préoccupe ?

Participez à une matinée d'information gratuite en visio-conférence le mardi 4 mai de 9h à 12h

Au programme

- Présentation des résultats d'une étude et des fiches-conseils par l'équipe de recherche ULB & CITEA
- Interventions de membres de l'Inami, du SPF Emploi et de mutualité
- Informations sur les soutiens financiers des fonds sociaux
- Questions-réponses

Tous les détails et les modalités d'inscription sont sur ce [lien](#).

**Attention :** la date limite pour vous inscrire est le 28 avril 2021.

*APEF*



Consultez notre site [www.culture-plus.org](http://www.culture-plus.org) pour retrouver tous nos prochains modules. .  
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 :

- [Communication bienveillante au sein de l'équipe](#) – 29/04 – en ligne (reste 7 places)
- [Conduite de réunions virtuelles en intelligence collective](#) )30/04 – en ligne (reste 3 places)

**Inscription et infos [ici](#)**

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



# Dossier

## Tenue des assemblées générales (AG)

A l'heure d'écrire ces lignes, l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 interdit les rassemblements tels que les réunions des instances d'ASBL.

Fin 2020, une loi a été adoptée afin de modifier le CSA et d'apporter trois nouvelles modalités pour les AG des associations : la tenue d'une AG virtuelle, la prise de décisions unanimes par écrit et l'intégration aux statuts d'un système de vote avant l'AG. Si elles semblent répondre à des problèmes très actuels, elles resteront d'application après la pandémie.

Comme vous le savez, il y a plusieurs contextes dans lesquelles une association est tenue d'organiser une AG. Le plus fréquent est l'AG ordinaire, qui sert à l'approbation des comptes annuels et des budgets et doit se faire dans les 6 mois de la date de clôture de l'exercice social. Des AG extraordinaires peuvent aussi être organisées soit pour des besoins pratiques (comme la modification des statuts), ou à la demande d'1/5 des membres.

Malheureusement, l'arrêté ministériel (AM) du 28 octobre 2020 qui met en place les mesures fédérales d'urgence pour lutter contre la propagation du coronavirus (fréquemment mis à jour depuis lors) interdit les rassemblements, sauf pour les exceptions qu'il précise. C'est le cas notamment pour les activités qui ont lieu dans un contexte organisé, en particulier par un club ou une association. A l'heure actuelle de telles « activités » ne sont autorisées que pour :

- Maximum 10 participants à l'intérieur ou à l'extérieur (encadrants non compris) pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans ;
- Maximum 10 participants (encadrants non compris) pour les jeunes de 13 ans et à 18 ans, uniquement à l'extérieur.

Autrement dit, les activités dans un contexte organisé par une association ne sont pas autorisées à l'intérieur pour les participants de plus de 13 ans, quel que soit le nombre de participants. Or, la tenue des réunions physiques des membres de conseils d'administration et d'assemblées générales de nos Centres culturels tombent sous ces règles, et il est donc impossible de les organiser en présentiel légalement.

Heureusement, le 20 décembre 2020 une loi est venue modifier le Code des sociétés et associations afin d'y écrire noir sur blanc que les CA des A(I)SBL pouvaient, même quand les statuts ne le prévoyaient pas, prendre la décision **d'organiser leurs AG à distance** pour autant que ces réunions permettent de :

- Contrôler l'identité et la qualité des participants (membre avec x nombres de voix, réviseur ou vérificateur aux comptes, observateur, mandataire d'un membre de l'AG etc.) ;
- Exprimer un vote conformément aux dispositions statutaires (vote à main levée, vote secret etc.)
- Prendre connaissance de manière directe, simultanée et continue des discussions au sein de l'AG, prendre la parole pour poser des questions au CA et participer aux discussions ;

Une exception temporaire à ce dernier point a tout de même été prévue jusqu'au 30 juin 2021 permettant au CA de justifier dans la convocation la raison pour laquelle le Centre culturel ne dispose pas de moyens de communication électroniques suffisants pour assurer que les membres puissent délibérer et poser des questions au CA.

La **convocation** à cette assemblée générale doit alors contenir une description claire et précise des procédures relatives à la participation à distance. Si votre Centre culturel dispose d'un site internet, ces procédures doivent y être accessibles à ceux qui ont le droit de participer à l'assemblée générale.

Le **procès-verbal** de cette assemblée générale devra mentionner les éventuels problèmes et incidents techniques qui ont empêché ou perturbé la participation par voie électronique à l'assemblée générale ou au vote.

Le CSA prévoit en revanche que les membres du « **bureau de l'assemblée générale** » ne pourront pas participer à l'assemblée générale par voie électronique. Il faut entendre par là que les personnes qui organisent l'AG (souvent la présidence, la vice-présidence, le secrétariat, la personne en charge de la trésorerie, le délégué à la gestion journalière) devront être présentes à l'endroit physique où se tient la réunion pour y participer afin, notamment, de vérifier les quorums de présence et l'identification des participants, de procéder au dépouillement des votes et de signer le PV à la clôture de l'AG.

La tenue de cette AG à distance peut se faire sur base des dispositions génériques du CSA et des statuts, c'est-à-dire en tenant compte des **règles applicables** à la tenue des réunions d'AG telles qu'elles se tiennent déjà **habituellement au sein de votre Centre culturel**. Pour ce qui concerne le respect des conditions de quorum et de majorité, les membres qui participent de cette manière à l'assemblée générale sont réputés présents à l'endroit où se tient l'assemblée générale.

Notez également que si certaines décisions requièrent un **vote secret**, vous devrez prévoir une procédure spécifique qui permet à la fois de garantir l'anonymat des votes et la possibilité de compter les voix.

Une autre modification importante amenée par ce texte est que les membres peuvent, même quand ce n'est pas prévu dans vos statuts, prendre toutes les **décisions** qui relèvent des pouvoirs de l'assemblée générale par le biais de résolution **unanimes et écrites**, à l'exception de la modification des statuts. Il s'agit bien ici de l'unanimité des voix de l'ensemble des membres : si l'un d'eux s'abstient par exemple de répondre au mail en question, la décision n'est pas valable. Veillez également à écrire la question le plus clairement possible : la loi autorise un vote, pas une délibération, il faut donc que les membres puissent sans ambiguïté donner leur accord ou s'opposer à la décision.

**10** Enfin, cette loi prévoit que vous pouvez intégrer **dans vos statuts un système de vote électronique à distance avant l'assemblée générale**, selon les modalités qu'ils déterminent. Cette modalité ne pourra donc être utilisée qu'après l'AG qui actera la modification des statuts. Vous devrez alors être en mesure de contrôler la qualité et l'identité du membre, de la manière définie par les statuts ou en vertu de ceux-ci.

Vous trouverez plus de renseignements sur la tenue de vos instances à distance dans cet [article de la CESSoc](#).

*Laurent Mercier, ACC*

# FAQ

## Dans quel délai les modifications relatives aux statuts et aux changements d'administrateurs doivent être déposées au greffe du tribunal de l'entreprise ?

Vous aurez certainement déjà toutes et tous dû compléter et déposer au greffe les formulaires relatifs à un changement d'administrateur.trice ou à une modification des statuts du Centre culturel.

En effet, chaque ASBL doit avoir un dossier au greffe du tribunal de l'entreprise du siège de la personne morale et être inscrite au registre des personnes morales, répertoire de la Banque-Carrefour des Entreprises. Ce dossier sert à permettre aux tiers avec lesquels vous traitez de vérifier que votre Centre culturel est légalement constitué, que vous avez le droit d'exercer vos activités et que vos organes de représentation ont le pouvoir d'engager le Centre culturel. Il doit aussi permettre à tout intéressé de mettre en cause la responsabilité des membres des organes chargés de l'administration, de la surveillance ou du contrôle des personnes morales.

**11** Depuis l'entrée en vigueur du Code des sociétés et des ASBL ce 1<sup>er</sup> janvier 2020, le délai pour déposer ces documents au greffe est de **30 jours** à compter **de la date de l'acte définitif**, du prononcé du jugement exécutoire par provision ou du moment où le jugement est passé en force de chose jugée.

Pour rappel, ce dépôt vise toute modification de l'acte constitutif, des statuts ou encore toutes les modifications relatives à la nomination ou à la cessation de fonction des administrateur.trice.s, délégué.e à la gestion journalière ou à la représentation générale. Les décisions relatives à la nullité ou à la dissolution de l'ASBL, à sa liquidation, à la nomination et à la cessation de fonctions des liquidateurs ainsi que les comptes annuels.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## Que faire de la boîte mail d'un.e travailleur.euse qui ne travaille plus dans votre Centre culturel ?

Dans sa décision du 29 septembre 2020, l'Autorité de Protection des Données (APD) a précisé ce qu'il devait advenir de l'adresse e-mail d'un.e travailleur.euse lorsqu'il.elle quitte l'entreprise.

Selon l'APD, lorsqu'un.e travailleur.euse dispose d'une adresse e-mail professionnelle composée de son nom et de son prénom ou uniquement de son prénom et qu'il.elle quitte la structure, le responsable du traitement (l'employeur) doit bloquer les comptes e-mails des travailleur.euse.s ayant cessé leurs fonctions au plus tard au jour de leur départ effectif. Avant de procéder à ce blocage, l'employeur doit en informer le.la travailleur.euse et veiller à insérer un message automatique avertissant tout correspondant ultérieur du fait

qu'il.elle a quitté ses fonctions. Ce message peut également renseigner les coordonnées de la personne qui le. la remplace. Il doit être généré pendant une période de temps raisonnable, soit de un à trois mois en fonction du contexte et, en particulier, du degré de responsabilité exercé par le. la travailleur.euse concerné.e. Après cette période, la messagerie doit être supprimée.

**L'adresse e-mail professionnelle au nom d'un.e ancien.ne travailleur.euse ne peut plus être utilisée après son départ.** Cela implique notamment qu'un transfert automatique des courriels du. de la travailleur.euse à une autre adresse de courrier électronique de l'entreprise ne saurait a priori être admis.

Si tout ou partie du contenu de la messagerie doit être récupéré pour la bonne marche de l'organisation, l'employeur doit prendre des mesures appropriées avant le départ du. de la travailleur.euse et si possible en sa présence. Le. la travailleur.euse doit également disposer de la possibilité de faire le tri et de transférer ou de supprimer les éventuels messages privés que sa messagerie professionnelle pourrait contenir.

La conservation d'une telle adresse e-mail constitue d'après l'APD une violation des principes de finalité, de licéité, de traitement minimal des données et de limitation de conservation.

Pour éviter toute difficulté liée à la clôture de la messagerie professionnelle d'un.e travailleur.euse au moment de son départ, l'employeur pourra régler ces questions dans le règlement de travail, dans une convention individuelle ou une charte interne relative à l'utilisation des outils informatiques. L'employeur peut également privilégier les adresses génériques accessibles, le cas échéant, à plusieurs travailleur.euse.s.

Enfin, l'APD souligne l'importance d'une procédure claire en cas de départ d'un.e travailleur.euse, qui doit être reprise dans la politique en matière d'ICT.

*Mariam Mazari, ACC*

# RESSOURCES

## Campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux

Le SPF Emploi lance une campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux. Il y a plus d'un an que la pandémie de la Covid19 sévit. Que ce soit au bureau ou en télétravail, les conditions de travail ont changé. Isolement, burn-out, stress, conflits, violence, ... sont encore plus présents dans le quotidien des travailleur.euse.s. Ces risques psychosociaux (RPS) liés au travail recouvrent des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé mentale que physique des travailleur.euse.s et qui ont un impact sur le bon fonctionnement et les performances des entreprises ainsi que sur la sécurité.

Cette campagne, qui se déroule essentiellement sur les réseaux sociaux, a pour but d'attirer l'attention des responsables hiérarchiques, des représentants des travailleur.euse.s et des spécialistes du bien-être sur le fait que des outils gratuits existent pour les aider à faire face à ces situations.

Avec humour, cette campagne joue sur les codes des réseaux sociaux pour aborder la thématique « Et si, ensemble, on faisait bouger les choses ? ».

Toutes les informations de la campagne se trouvent sur la page [www.sesentirbienautravail.be](http://www.sesentirbienautravail.be).

13

*SPF Emploi*

## Webinaire "L'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail" le 27 avril 2021

L'actualité nous le montre, les propos et comportements homo/transphobes sont encore très présents dans notre société.

L'environnement de travail demeure un lieu où les lesbiennes, gays, bisexuel.les, transgenres, hésitent à évoquer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, de peur d'être rejeté.e, moqué.e, voire de subir d'autres formes de discrimination. Cela a un impact direct sur leur bien-être ainsi que sur leur performance au travail.

**Quelle est la différence entre orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre ? Comment créer une culture inclusive, LGBTQIA+ friendly, en entreprise où chaque personne se sent libre d'être elle-même sans pour autant être intrusif ? Comment gérer un conflit ou réagir à des actes ou propos offensants ou discriminatoires envers les personnes LGBTQIA+ ?**

... sont autant de questions qui seront abordées lors de cette matinée de formation en collaboration avec l'asbl Tels Quels.

**Vous repartirez avec :**

- Une compréhension claire des notions LGBTQIA+ et des enjeux principaux (les formes de rejet, le coming out, etc.) ;
- Une connaissance de la législation anti discrimination pour garantir un cadre de travail sans discrimination ;
- Un aperçu des stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes LGBTQIA+ pour mieux les déconstruire ;
- Des stratégies et des pistes d'action pour une gestion optimale de la diversité et la prévention des conflits dans votre institution.

Le workshop se veut pratique, interactif et participatif.

**Vous trouverez toutes les informations pratiques via ce [lien](#).**

*Bruxeo*