



L'ESSENCCIÉL

Newsletter juridique et patronale de l'ACC

SOMMAIRE

Actualités / page 1

- ANM 2022-2025
- Décret Emploi : valeur du point pour 2023
- Indexation des salaires
- Frais de mission – personnel de l'état
- APE : rapport et indexation
- Contrat Article 17 : plafond en 2023
- Succession de CDD et de contrats de remplacement
- Démission : durée du préavis
- Plan pour l'emploi des plus de 45 ans
- Plan de formation : dépôt reporté
- RPI
- Subvention de fonctionnement et rapport d'activités
- TVA – application du régime de franchise
- TVA – assujetti mixte – méthode d'affectation réelle

Dossier / page 6

- Le droit à la déconnexion

FAQ / page 9

- Quelles sont les règles de représentation à l'AG ?
- Dois-je aller devant un-e notaire pour modifier les statuts ?

Ressources / page 13

- Podcasts sur le bien-être
- Brochure : Attestation du travail des arts (ATA)
- Le rapport sur la qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021
- Formation Maribel Cessoc
- Webinaires diversité et non-discrimination
- Projet de Prévention des risques psychosociaux de l'APEF

Association des Centres culturels
Avenue des Arts, 7-8 - 1210 Bruxelles
Tél. 02/223.09.98 - info@centres-culturels.be
www.centres-culturels.be
ASBL/BCE 0418.746.921/ RPM Trib. Bruxelles/
Belfius BE 90 0682 0781 3332
Edit. resp. : Michel Yerna
Reprod. autorisée avec mention de la source.



ANM 2022-2025

L'accord non marchand de la FWB pour les années 2022-2025, à laquelle l'ACC participe via la CESSoc, a été signé ce 28 avril 2023 après près de deux années de discussions avec une enveloppe supplémentaire annoncée de 35 millions d'euros pour l'ensemble des secteurs non marchands de la FWB (dont les secteurs socioculturels et

sportifs). La somme dévolue au secteur socioculturel et sportif s'établit à plus de 12.250.000 €, elle sera libérée progressivement pour atteindre ce montant en 2025. Une convention collective de travail sera signée avant la fin du mois de juin afin de fixer la première étape de croissance des nouveaux barèmes à partir du 1er juillet 2023.

TH

Décret Emploi : valeur du point pour 2023

Nous vous en avons informés par courriel. Pour rappel, la valeur du point de la subvention emploi octroyée dans le cadre du décret emploi est indexée de 7% en 2023 (l'indexation retenue lors du budget initial en 2022 était de 5,7%). Les différentes valeurs indexées et utilisées pour le versement de la subvention sont :

- Valeur du point : 3 919,25 €
- Subvention "permanent" : 57 808,94 €
- Subvention supplémentaire à l'emploi : 7 076,99 €
- Forfait secrétariat social : 224,63 €

MM

Indexation des salaires

L'inflation ayant commencé à ralentir, les prévisions ont évoluées depuis notre dernière publication.

Selon les prévisions mensuelles du [Bureau fédéral du Plan](#), les deux indices pivots suivants devraient être dépassés en 2023 et 2024. L'indice pivot actuel (125,60) serait atteint en octobre 2023 (au lieu de septembre), ce qui conduirait à une nouvelle **indexation** de 2% du revenu minimum en octobre 2023 et des **salaires**

en décembre 2023 (au lieu de novembre) ;

L'indice pivot suivant (128,11) serait atteint en mars 2024, ce qui conduirait à une nouvelle indexation de 2% du revenu minimum en avril 2024 et des **salaires en mai 2024**.

Ces prévisions sont mises à jour mensuellement (sauf en août) et sont donc encore appelées à évoluer.

MM

Frais de mission du personnel de l'état

Depuis le **1er avril 2023**, l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels effectués avec un véhicule privé pour le personnel de la fonction publique fédérale a diminué et passe à **0,4246 €/km** (contre 0,4259 €/km pour le 1^{er} trimestre 2023).

Vous n'êtes contraint d'appliquer ce montant pour les frais de mission de votre personnel **que** si vous faites référence aux montants appliqués au personnel de l'État dans vos règles internes. Dans le cas contraire, le montant de la CCT sectorielle reste d'application¹.

MM

¹ À savoir : 0.4161 €/km pour les véhicules privés à moteur et 0.2013 €/km pour les cyclomoteurs (montants 2023)

APE : rapport et indexation

Les employeur·euse·s disposant de travailleur·euse·s APE doivent remplir le rapport d'activité APE 2022 sur le site du Forem **pour le 30 juin 2023, au plus tard**. Pour ce faire, vous devez vous connecter au compte de votre ASBL sur le site du FOREM dans l'espace APE avec vos identifiants.

Si vous rencontrez des difficultés à remplir ce rapport, n'hésitez pas à nous contacter. Il est également possible de contacter le Service APE du Forem par mail via l'adresse ape.contact@forem.be.

En ce qui concerne l'indexation, nous nous en référons à [notre précédente publication](#).

MM

Contrat Article 17 : plafond en 2023

Pour que la rémunération brute annuelle relative aux contrats Article 17 ne soit taxée qu'à un taux de 10%, celle-ci ne peut pas dépasser le plafond maximal annuel autorisé. Pour l'année 2023, ce plafond est de **7.170 €/an** (contre 6.540 € en 2022). Si le plafond est dépassé, l'ensemble de la rémunération sera considéré comme revenu

professionnel et taxé selon les règles qui s'y appliquent.

Les revenus doivent être mentionnés dans la **déclaration à l'impôt des personnes physiques**.

Nous attirons votre attention sur le fait que pour **déterminer le plafond fiscal**, il s'agit de prendre en compte :

- La **rémunération payée**,
- Mais aussi **toutes les rétributions** en lien avec l'emploi qui seraient versées par l'employeur-euse au.à la travailleur-euse article 17 (telles que les interventions de l'employeur-euse dans les frais de transport domicile-lieu de travail, dans les chèques-repas, écochèques, chèques sport/culture, etc.).

Les frais de mission remboursés sur base de pièces justificatives et autres remboursements de **frais réels** ne doivent, par contre, pas être pris en compte pour déterminer si le plafond de rémunération est atteint.

BS

Succession de CDD et de contrats de remplacement

Depuis le 8 mai 2023, la durée totale de la succession de contrats de travail à durée déterminée (ou pour un travail nettement défini) et de contrats de remplacement - sauf en cas d'interruption attribuable au.à la travailleur-euse - ne peut plus dépasser **deux ans**.

Une **exception** a toutefois été prévue. À savoir qu'il est néanmoins permis de faire suivre, **une seule fois**, plusieurs CDD, d'un contrat de remplacement, et ce **sans que la durée** totale de cette succession des contrats **ne puisse excéder trois ans**. De plus, cela doit être **justifié** par la **nature du travail** ou par d'autres **motifs légitimes**².

La **sanction** en cas de dépassement est de considérer que les parties ont conclu un **CDI**.

Pour en savoir plus sur la question, vous pouvez consulter [le site du SPF Emploi](#).

BS

Démission : durée du préavis

La loi du 20 mars 2023 (M.B 28 avril 2023) a modifié la loi du 26 décembre 2013 concernant

² La loi du 20 mars 2023 modifie la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

l'introduction d'un statut unique entre ouvrier-e-s et employé-e-s. Cette loi prévoit désormais que la durée maximale du préavis du-de la travailleur-euse, en cas de démission, **ne dépassera plus 13 semaines**, quel que soit son statut. Cela s'appliquera aussi pour les personnes en service avant le 1er janvier 2014

Cette loi a été publiée au Moniteur belge le 28 avril 2023 et entrera en vigueur six mois après sa publication, **soit le 28 octobre 2023**. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux préavis notifiés à dater du 28 octobre 2023.

MM

Plan pour l'emploi des plus de 45 ans

Chaque entreprise occupant **plus de 20 travailleur-euse-s** (exprimé en ETP a 1^{er} janvier 2021) doit rédiger un plan pour l'emploi comportant des mesures spécifiques visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleur-euse-s âgé-e-s de 45 ans et plus.

Dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'année comptable, l'employeur-euse présente son projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise. À défaut, le projet est présenté à la délégation syndicale ou, lorsque cette dernière fait également défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, aux

travailleur·euse·s de l'entreprise. Le plan doit être conservé 5 ans.

Toutes les informations utiles et un modèle sont disponibles sur [le site du SPF Emploi](#).

Plan de formation : dépôt reporté

Nous l'avions évoqué [précédemment](#) lors du 'Jobs Deal', les employeur·euse·s qui occupent **au moins 20 travailleur·euse·s** doivent établir un plan de formation chaque année, et au plus tard le 31 mars.

Le [SPF emploi a confirmé](#) que pour l'instant, ces plans de formation ne doivent pas être transmis à l'Inspection du travail ou au SPF Emploi (le dépôt se fait, en principe au 30 avril). Dans l'attente qu'un Arrêté royal vienne fixer les modalités de ce dépôt, nous vous conseillons de le conserver en interne.

BS

Régime des Petites Indemnités (RPI)

Une réforme du statut social des travailleur·euse·s des arts est en cours. À partir du 1^{er} janvier 2024, la Commission artistes deviendra la **Commission du travail des arts**. C'est elle qui délivrera les attestations qui permettront de prétendre au bénéfice de régimes spécifiques au statut

d'artistes en matière de sécurité sociale. Le visa artiste, la carte artiste et la Déclaration d'activité indépendante (DAI) n'existeront plus en 2024.

Le Régime des Petites Indemnités (RPI) va devenir **l'Indemnité des Arts en Amateurs** (IAA). Des mesures transitoires sont prévues³.

Veillez noter que les **demandes de cartes et de visas artiste**, pour les prestations avant le 31 décembre 2023, devront être effectuées pour le **30 juin 2023 au plus tard**. À titre exceptionnel, les personnes dont la carte artiste expire entre le 15 avril et fin décembre 2023, ainsi que les personnes avec un visa artiste expirant entre le 1er juillet et fin décembre 2023, auront une prolongation automatique jusqu'au 31 décembre 2023. Vous pouvez retrouver plus d'informations sur le site Artist@work.

Nous ne manquerons pas de revenir plus amplement vers vous concernant cette réforme.

TH

Subvention de fonctionnement de la FWB et

³ AR du 13 mars 2023 relatif au fonctionnement de la Commission du travail des arts, aux critères et à la procédure de reconnaissance des fédérations des arts et à l'amélioration de la protection sociale des travailleurs des arts.

rapport d'activités

En principe vous avez dû recevoir, au plus tard le 31 mars dernier, le versement de votre première tranche (85%) de la subvention de fonctionnement.

Le montant de votre subvention a été indexé selon l'indice santé du mois de janvier 2023 (fixé à 128,00). Ce taux est définitif.

Concrètement, la subvention de fonctionnement est indexée de **8,3 %**. Le taux de 8,3% s'applique sur la subvention 2022 majorée.

En ce qui concerne la justification, n'oubliez pas d'envoyer vos rapports d'activités, au plus tard, le 30 juin 2023. La Direction des CC a mis à jour son guide explicatif. Vous trouverez plus d'informations à cet égard via [ce lien](#).

BS

TVA – application du régime de franchise

Si votre ASBL est soumise à la TVA et si votre ASBL remplit les conditions, elle peut prétendre au [régime de franchise](#) TVA, notamment si le chiffre

d'affaires annuel de votre entreprise ne dépasse pas 25.000 euros⁴.

Afin de calculer ces 25.000 euros, il ne faut pas prendre en compte les opérations exclues **et les opérations exonérées** (en vertu de [l'article 44 du Code T.V.A.](#)). Votre ASBL pourrait en effet exercer uniquement des activités **exonérées** de TVA (telles que certaines activités socioculturelles).

C'est un **régime optionnel** qui vous permet d'être dispensé de la plupart des obligations. Le SPF Finances indique que si vous souhaitez opter pour ce régime, vous devez introduire votre **demande** de changement de régime **au plus tard le 10 juin 2023**. Plus d'informations sur les modalités [ici](#).

Par ailleurs, le SPF Finances a publié et mis à jour en avril dernier une brochure, intitulée '[9 questions pour mieux comprendre le régime de la franchise de taxe pour les petites entreprises](#)'.

TVA – assujetti mixte – méthode d'affectation réelle

Cette actualité ne concerne sans doute que peu

d'entre vous.

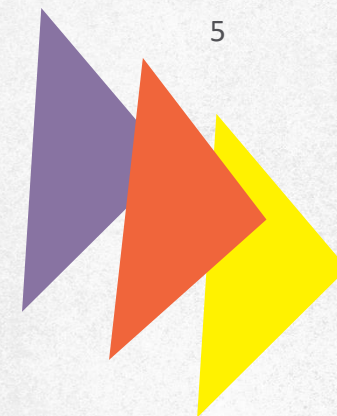
Si vous êtes dans la situation suivante : vous êtes **assujettis mixtes à la TVA** et vous avez choisi d'appliquer la méthode de **déduction selon l'affectation réelle**, sachez qu'une **nouvelle réglementation** est applicable depuis le 1er janvier 2023.

Pour ceux qui utilisent déjà cette méthode, vous devez en faire la communication à l'administration **pour le 30 juin 2023 au plus tard**.

Désormais, pour ceux qui souhaiteraient utiliser cette méthode, il faudra effectuer des notifications électroniques préalables auprès de votre bureau compétent. Pour plus d'information sur cette nouvelle procédure, nous vous invitons à consulter le [site du SPF Finances](#).

BS

⁴ Nb. Il existe une tolérance en cas de léger dépassement.



Le droit à la déconnexion

Comme vous le savez, le droit à la déconnexion a été consacré dans la législation belge. En effet, la loi du 3 octobre 2022 (M.B 10 novembre 2022) porte sur des dispositions diverses qui mettent en œuvre le *Deal* pour l'emploi et notamment le droit à la déconnexion. La loi du 3 octobre 2022 vient ainsi modifier la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale en instaurant « *le droit pour le-la travailleur·euse à la déconnexion* ».

Qu'est-ce que le "droit à la déconnexion" ?

La législation ne prévoit pas de définition légale mais il peut être défini comme le droit du·de la travailleur·euse à ne pas être connecté·e à ses outils numériques professionnels et plus globalement à ne pas être accessible en dehors de ses heures de travail.

Cette loi a été consacrée notamment avec l'essor des outils numériques dans la vie professionnelle.

L'objectif de ce nouveau cadre légal est de permettre au·à la travailleur·euse de préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et de faire prendre conscience aux employeur·euse·s de l'importance de la déconnexion et des risques d'une connectivité trop importante qui ne permet pas de garantir le repos suffisant du·de la travailleur·euse.

Qui est concerné par le droit à la déconnexion ?

Il n'y a pas d'obligation formelle pour les entreprises de moins de 20 travailleur·euse·s. La législation en matière de durée de temps de travail impose déjà le principe selon lequel le-la travailleur·euse n'est pas à la disposition de l'employeur·euse en dehors de son horaire de travail.

Cependant, dans la mesure où il s'agit d'une question relative au bien-être des travailleur·euse·s, tous les employeur·euse·s peuvent décider de s'emparer de cette question et de mettre en place toutes les mesures jugées utiles pour garantir le droit à la déconnexion des travailleur·euse·s. Les mesures ne doivent pas prendre une dimension formelle et contraignante. Les mesures peuvent être prises via l'établissement d'une charte de bonnes pratiques sur base volontaire.

Toutefois, désormais, la loi impose que des dispositions soient prises en la matière pour les entreprises occupant 20 travailleur·euse·s ou plus. En effet, ils ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à respecter le droit à la déconnexion de leurs travailleur·euse·s et le rendre effectif. Ils

doivent établir les modalités du droit à la déconnexion en concertation interne.

Le nombre de 20 travailleur·euse·s se calcule en « personnes physiques », et non pas en « équivalents temps plein ». La loi ne précise pas quand le comptage doit être effectué. L'administration tiendrait compte de la situation au 1er janvier.

Dans ce cadre, tous les travailleurs·euse·s peuvent prétendre respect du droit à la déconnexion, quel que soit leur statut et qu'ils soient ou non en télétravail.

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Les structures qui emploient au moins 20 travailleur·euse·s doivent assurer le droit à la déconnexion de leurs collaborateur·trice·s lorsqu'ils ne sont plus censés travailler et définir les modalités pour y parvenir. A ce titre, une **CCT d'entreprise** concrétisant le droit à la déconnexion pourra être conclue ou une partie du **règlement de travail** devra y faire référence, à moins que le droit à la déconnexion n'ait été inscrit dans une CCT sectorielle ou nationale. Aucune CCT n'a été conclue pour notre secteur (CP 329.02).

Le droit à la déconnexion doit être consacré en accord avec la délégation syndicale ou à défaut avec les travailleur·euse·s soit via la modification de votre règlement de travail ou la signature d'une CCT d'entreprise.

La CCT d'entreprises ou le règlement de travail doit contenir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du·de la travailleur·euse de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du·de la travailleur·euse soient garantis;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleur·euse·s ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Si une CCT d'entreprise est conclue, elle doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi par voie postale ou en ligne. Vous trouverez plus d'information sur la rédaction des CCT sur le site du [SPF ETCS](#).

Si vous optez pour une modification du règlement de travail pour inclure les dispositions décrites ci-dessus, l'employeur·euse doit déposer une copie du règlement de travail dans les 8 jours de son entrée en vigueur soit en version papier au bureau régional de la Direction générale – Contrôle des lois sociales au sein du SPF Emploi, soit en version numérique, via [cette plateforme](#).

La CESSoC a proposé un processus à mettre en place en 4 étapes :

- Analyser la situation de votre ASBL en matière de connectivité :
- Définir des éléments spécifiques de mise en place des pratiques de déconnexion
- Avoir un cadre de déconnexion dans l'ASBL
- Réexaminer régulièrement la politique en matière de déconnexion et l'ajuster en fonction des besoins.

Pour les associations qui emploient au moins 20 travailleur·euse·s, à défaut de CCT interprofessionnelle, de CCT sectorielle ou de CCT d'entreprise, le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'une modification du règlement de travail. Vous trouverez [un modèle d'extrait de règlement de travail et son mode d'emploi](#) ainsi qu'une [fiche pratique](#) avec une série de recommandations qui ont été réalisés par la CESSoC.

Quelles sont les sanctions ?

Étant donné que la mesure n'est entrée en vigueur que le 20 novembre 2022, il a été décidé que l'Administration applique en pratique un report de trois mois pour les formalités demandées. Le dépôt de la convention collective ou la transmission d'une copie du règlement du travail doit donc être effectué **pour le 31 mars 2023**. Si vous ne l'avez pas encore fait, vous pouvez toujours le faire car bien que la loi ne prévoit aucune sanction spécifique, les autorités de contrôle des lois sociales pourront invoquer le code pénal social, et notamment le non-respect des mesures relatives au bien-être au travail.

FAQ : “Quelles sont les règles de représentation d'une AG ?”

Qui est le membre de l'AG ? Et quelles modalités en cas d'absence à l'AG (règles de procuration) ?

Avant de se demander si une personne doit donner une procuration, par exemple parce que c'est habituellement une même personne physique - absente - qui représente une même personne morale à l'AG, il y a lieu de s'interroger sur **qui a la qualité de membre ?**

1/ Qui est membre de l'AG ?

Pour rappel, les membres effectifs de votre AG doivent répondre aux prescrits définis par le [décret relatif aux CC](#), et plus particulièrement à l'article 85 qui définit qui sont les membres de la chambre publique, et les membres de la chambre privée d'autre part.

Pour répondre plus particulièrement à la question posée ci-dessus, il convient de vérifier vos statuts, votre registre des membres et la publication qui a été faite au Moniteur belge afin de **déterminer qui de la personne physique ou de la personne morale** a la qualité de membre de votre AG. Cela a en effet toute son importance, et notamment pour régler les questions relatives à la représentation – et éventuellement aux procurations – à l'AG.

Il est à noter que votre AG peut être constituée tant de personnes physiques, que de personnes morales.

Si c'est la personne morale qui a la qualité de membre, il s'agira de se poser la question de « *qui est habilité à représenter la personne morale au sein de votre AG ?* ». Certaines modalités relatives à la représentation de vos membres personnes

Boîte à outils !

Conseils : Bien vérifier vos statuts

Attribuer en début de séance et garder les procurations

morales peuvent être énoncées dans vos statuts (exemple : vos statuts peuvent prévoir que c'est au CA de la personne morale membre qu'il revient de désigner un·e ou des représentant·e·s personne·s physique·s et que leur identité devra vous être communiquée au préalable). En principe, c'est au CA de la personne morale membre de représenter la personne morale, voir son organe de représentation générale (si un organe de ce type est institué), voir son·sa Délégué·e à la Gestion Journalière, si celui·celle-ci est habilité·e.⁵ Le plus souvent, le CA de la personne morale membre désignera un·e ou des représentant·e·s personnes physiques. Ce·s représentant·e·s ne sont donc pas en eux-mêmes les membres de votre AG, iels n'agissent qu'en qualité de représentant·e·s d'un membre.

2/ Les procurations à l'AG

Une fois la question de savoir 'qui est le membre ?' déterminée, il conviendra donc d'appliquer les règles relatives aux procurations à la personne physique ou à la personne morale qui est votre membre.

Dans l'hypothèse où votre membre est une personne physique, si elle ne peut pas être présente à l'AG, elle devra nécessairement se référer aux règles relatives aux procurations si elle souhaite que sa voix soit représentée.

Dans le cas où votre membre est une personne morale, il s'agira dans un premier temps de se rapporter aux éléments relatifs à la représentation de la personne morale prévue dans leurs règles internes ainsi que dans les statuts de votre CC. S'il ressort de ces règles que le membre personne morale peut désigner plusieurs représentant·e·s personnes physiques, l'un·e de ces représentant·e·s pourra assister à l'AG et représenter le membre personne morale et ce, sans que l'absence d'un·e éventuel·le autre représentant·e ne soit problématique (à moins, bien sûr, que vos statuts ou les leurs n'exigent expressément la présence des deux ou de l'ensemble des représentant·e·s pour que la représentation soit valable). On le voit, dans ce cas, il n'y a pas lieu de faire référence aux règles de procuration. En principe, **c'est donc uniquement si aucun des représentant·e·s du membre personne morale ne peut être présent à l'AG que celui·celle-ci devra recourir aux règles de procuration** s'il souhaite que sa voix soit représentée.

Pour ce qui est des règles relatives aux procurations, l'article 9 :15 du CSA, indique : « *Les membres peuvent se faire représenter à l'assemblée générale par un autre membre ou, si les statuts l'autorisent, par une personne qui n'est pas un membre.* »

Pour l'AG, même si vos statuts ne prévoient pas la règle explicitement, votre membre a le droit d'être représenté·e à l'AG. C'est-à-dire qu'il a le droit de se faire représenter valablement par un·e autre membre à l'AG (ou un tiers si vos statuts le permettent). Dans la continuité de cette disposition, les statuts ne peuvent pas interdire qu'un·e membre soit représenté·e par un·e autre lors d'une AG. C'est un droit de votre membre que de pouvoir se faire

⁵ La désignation d'un·e unique 'représentant·e permanent·e' n'est pas une obligation pour l'AG. Les règles relatives au·à la représentant·e permanent·e ne s'appliquent que pour le CA.

représenter.

De plus, vos statuts peuvent autoriser **les tiers** à être porteur·euse·s d'une procuration. Cependant, dans ce cas, vos statuts doivent le reprendre explicitement. Cette règle n'est pas toujours conseillée car cela implique que des personnes étrangères à la vie de votre association pourraient être amenées à participer à la prise de décisions.

En ce qui concerne la forme, la procuration doit indiquer de manière claire et précise, en principe, l'identité du·de la mandant·e et celle du·de la mandataire ainsi que l'AG pour laquelle la procuration est accordée. Cependant, la validité d'une procuration n'est pas conditionnée à ce qu'elle soit nominative. Celle-ci peut être faite en blanc, sans désigner une personne. Dans ce cas, il faudra veiller à l'attribuer en début d'AG.

En ce qui concerne le nombre de procurations qu'un·e membre peut être porteur·euse, le code ne prévoit pas de limitation. Les statuts peuvent donc venir limiter le nombre de procurations. Il est généralement conseillé de limiter le nombre de procurations dont une personne peut être porteuse.

FAQ : “ Dois-je aller devant un-e notaire pour modifier les statuts du Centre culturel ?”

Une ASBL doit-elle passer devant un-e notaire pour effectuer la modification de ses statuts ?

A la différence des sociétés, il n'est pas obligatoire d'avoir un acte authentique, c'est-à-dire, de faire appel à un-e notaire en ce qui concerne la modification des statuts d'une ASBL. Ce n'est que si vos statuts vous obligent à avoir un acte authentique qu'il vous faudra passer par devant notaire.

Il existe en effet la possibilité d'adopter ce changement par acte sous seing privé, en d'autres termes, votre PV d'AG extraordinaire s'avère suffisant. L'acte de transformation et les statuts doivent cependant, comme vous vous en doutez, être déposés au greffe du tribunal de l'entreprise compétent pour votre CC et publiés aux Annexes au Moniteur belge.

Boîte à outils !

En tant que Centre Culturel, vous pouvez retrouver une checklist, [ici](#), des modifications apportées par le CSA (et le décret des CC) et de la procédure à adopter en cas de modifications de statuts.

RESSOURCES

Le rapport sur la qualité de l'emploi et du travail

Un rapport sur la qualité de l'emploi et du travail ainsi que sa synthèse sont disponibles sur [le site du SPF Emploi](#).

Podcasts sur le bien-être au travail

Une façon originale d'aborder la question du bien-être au travail via des podcasts qui vous invitent à en parler! Dans le prolongement des actions menées au niveau national et d'une campagne d'information et de sensibilisation pour faire du bien-être mental au travail un sujet de discussion, [une mini-série de podcasts sur le bien-être mental au travail](#) a été réalisée.

La brochure sur l'attestation du travail des arts

Le SPF Sécurité sociale a réalisé une brochure sur le volet [Attestation du travail des arts \(ATA\)](#) de la réforme du statut social des artistes à partir du 1er janvier 2024.

Formation Maribel CESSoc

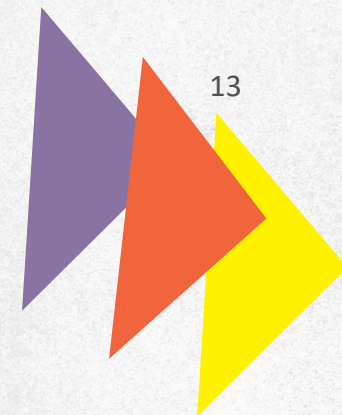
Une formation sur « [Le Maribel social et fiscal](#) - *Quand et comment introduire sa candidature pour un poste Maribel ? Comment le gérer ?* » sera dispensée à Namur par la Cessoc, le Mardi 28 novembre 2023, de 9h30 à 13h00, accueil à 9h15. Plus d'info, [ici](#).

Webinaires diversité et non-discrimination

L'Unisoc organise les 15 et 19 juin prochains des webinaires sur la diversité et la non-discrimination au travail, avec la participation d'Unia. Infos et inscriptions, [ici](#).

Projet de Prévention des risques psychosociaux de l'APEF

A ce sujet, au sein du secteur non-marchand, [le projet conduit par l'APEF](#) en la matière se développe. Vous pourrez trouver [sur leur page web plus de 30 fiches](#) de la « *Boîte à outils pour le bien-être au travail* » (réalisé par l'ABBET).



Il est possible de prendre part à la réflexion sur la prévention des risques psychosociaux, en participant à des « **focus groups** » du volet recherche-action. Ceux-ci sont élaborés selon les demandes et besoins de chaque secteur. L'inscription [via ce formulaire](#).

Il existe également la possibilité de solliciter [des accompagnements collectifs](#) et [d'analyse des risques en groupe](#). Ces actions s'ajustent aux besoins de votre organisation et permettent d'identifier des problèmes, d'accompagner votre équipe, et de construire un dialogue afin de trouver des solutions communes sur diverses thématiques. Vous pouvez y trouver un descriptif plus détaillé dans [le catalogue de l'APEF](#), et vous pouvez vous y inscrire gratuitement en introduisant un dossier [ici](#).

Enfin, [deux séances d'informations](#) organisées par l'APEF seront organisées en ligne le mardi 13 juin de 12h à 13h ou le jeudi 15 juin de 9h30 à 10h30. Elles s'adressent notamment aux personnes qui auraient des interrogations ou qui souhaiteraient suivre le développement du projet et de ses nouveautés.

