« CODEF Info »

Newsletter de la Coordination de Défense des Services Sociaux et Culturels

Numéro 5
Mai 2018

SOMMAIRE :

- Dossier : Le droit de l'insolvabilité et les ASBL
- La notion de temps de travail précisée par l'Arrêt Matzak
- GO For Directions / GO For Chefs de groupe
- La CODEF membre du Conseil d'Administration de l'UNIPSO
- Accord cadre du non marchand 2018–2019
- Rapport du CESW sur la réforme des APE
- Manifestation wallonne en front commun syndical
- Job étudiant : De quoi devez-vous tenir compte ?
- Agenda des formations
- Flash associatif : La Compagnie du Milieu du Monde

Dossier : Le droit de l'insolvabilité et les ASBL

Dans le cadre de la réforme du droit des entreprises, la loi du 11 août 2017 relative au droit de l'insolvabilité est entrée en vigueur ce 1er mai 2018 et insère le livre XX du Code de droit économique.

Pour rappel, cette réforme s'articule autour de trois axes principaux, à savoir la réforme du droit de l'insolvabilité des entreprises, l'élargissement du code de droit économique et la notion d'entreprise et enfin l'instauration d'un code des sociétés et des associations qui implique la suppression de la loi du 27 juin 1921.

Cette loi a pour objet de moderniser les procédures de faillite, les définitions et les dispositions d'application de la loi et de les rendre plus cohérentes et compréhensibles.

Mais qu'est-ce que cela implique pour les ASBL ?

La modification la plus importante concerne le champ d'application du droit de l'insolvabilité puisqu'à présent il concerne également les ASBL. En effet, le champ d'application n'est plus rattaché à la qualité de commerçant mais bien à la notion d'entreprise.

Or toute personne morale est à présent considérée comme une entreprise pour ce qui relève du droit de l'insolvabilité. Peu importe donc que la personne morale exerce ou non des activités économiques consistant en la commercialisation de biens ou de services.

L'extension du champ d'application à des personnes morales qui ne poursuivent pas de but économique est justifiée dès lors que ces organisations dotées de la personnalité juridique constituent également une structure qui peut parfois avoir des implications non négligeables pour les tiers.

Quelles sont les différentes procédures en cas d'insolvabilité ?

Le tribunal compétent sera celui de l'entreprise, de l'arrondissement dans lequel se situe le siège social de l'ASBL.

La procédure la plus connue est la faillite. L'ASBL qui a cessé ses paiements de manière persistante et dont le crédit se trouve ébranlé est considérée être en état de faillite. Elle a pour but de mettre le patrimoine de l'entreprise sous la gestion d'un curateur qui est chargé de l'administrer, de le liquider et de répartir le produit de la liquidation entre les créanciers. La mission principale du curateur consiste donc à rechercher et recouvrer les créances.

La faillite peut être déclarée par jugement mais aussi sur aveu de l'entreprise elle-même, sur citation de ses créanciers, du ministère public, de l'administrateur provisoire ou du curateur.

Avec le soutien de la Wallonie

Mais d'autres mesures peuvent être mises en place avant d'aboutir à un état de faillite, et ce, pour justement l'éviter. Il s'agit d'accords amiables, de mesures provisoires et de la procédure de réorganisation judiciaire qui ont pour but de préserver, sous le contrôle du juge, la continuité des activités de l'entreprise/ASBL.

Afin de prévenir ces situations dans lesquelles les ASBL sont en difficulté, l'on citera également la mission de collecte des données qui permet d'avertir des difficultés des entreprises. Notamment, l'ONSS a l'obligation de transmettre trimestriellement la liste de ses débiteurs.

Il existe également des chambres spécifiques, les chambres des entreprises en difficulté qui suivent la situation des débiteurs concernés.

Une autre façon d'alerter le conseil d'administration de la situation est l'obligation pour les comptables, experts comptables et réviseurs d'entreprises de l'informer s'ils constatent des faits graves qui mettent en péril la continuité de l'activité. A défaut de mesures internes qui seraient prises, ceux-ci peuvent en informer par écrit le Tribunal.

Enfin, il faut savoir qu'en cas d'insolvabilité de l'ASBL (qui ne tient pas une comptabilité simplifiée ou dont le chiffre d'affaires moyen est supérieur à 620.000 € et lorsque le total du bilan du dernier exercice n'a pas dépassé 370.000 €), la responsabilité personnelle des administrateurs peut être soulevée s'ils ont commis une faute grave et caractérisée.

Il faut aussi noter en termes de modernisation la mise en place d'une procédure électronique intégrale avec l'instauration d'un registre central de solvabilité.

Si l'application du droit de l'insolvabilité aux ASBL peut effrayer, elle peut également être bénéfique. En effet, elle permettra à l'avenir d'attirer l'attention des ASBL sur les difficultés à un stade précoce pour leur donner ensuite l'opportunité de redresser elles-mêmes la situation.

Tout l'enjeu pour le secteur à profit social est de prendre conscience de la gravité de la situation en cas de difficulté à honorer les différents créanciers et de pouvoir réagir adéquatement en utilisant les différents outils et procédures existants.

En ce qui concerne le nouveau code des sociétés et des associations, l'avant-projet devrait être en principe soumis au Parlement avant l'été, de sorte qu'il devrait être approuvé de façon définitive en automne 2018.

Sophie Ortega *– juriste à la CODEF*

Plus d'infos : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017081114&table_name=loi

Séance d'informations sur la réforme du code des sociétés et des associations

La réforme du code des sociétés et des associations a été largement abordée lors de la séance d'informations organisée par la CODEF le 24 mai 2018 à Liège.

La notion de temps de travail précisée par l'Arrêt Matzak

Le 21 février 2018, la Cour de Justice de l'Union européenne a précisé la notion de temps de travail via l'Arrêt Matzak.

La Directive sur le temps de travail du 4 novembre 2003 (directive 2003/88/CE) définit le temps de travail comme suit : « Toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

Afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, des normes minimales applicables dans toute l'UE doivent être respectées en ce qui concerne les heures de travail.

La directive impose aux pays de l'UE de garantir à tous les travailleurs les droits suivants :

- Un temps de travail hebdomadaire limité, qui ne peut pas dépasser 48 heures en moyenne, heures supplémentaires comprises ;
- Une période minimale de repos de 11 heures consécutives par période de 24 heures ;
- Un temps de pause lorsque le temps de travail est supérieur à 6 heures ;
- Une période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de 24 heures par période de 7 jours, en plus des 11 heures de repos journalier ;
- Un congé annuel payé d'au moins 4 semaines ;
- Une protection supplémentaire pour le travail de nuit.

De telles interprétations ne peuvent être transposées telles quelles en Belgique du fait que d'autres règles peuvent également trouver à s'appliquer. Par exemple, la directive stipule qu'un temps de travail hebdomadaire moyen de 48 heures doit être respecté. Or, en Belgique, c'est une moyenne de 38 heures qui doit être respectée.

Pour les secteurs à profit social, l'interprétation de la Directive sur le temps de travail faite par la Cour de Justice est essentielle en ce qui concerne les périodes de gardes et les périodes d'astreintes.

Monsieur Matzak était pompier volontaire à Nivelles. Durant certaines périodes, il devait rester disponible étant donné qu'il pouvait être appelé à chaque instant. Il ne devait néanmoins pas se trouver sur le lieu de travail durant ces périodes mais était soumis à des conditions très strictes : il devait non seulement pouvoir être appelé à tout moment mais en plus il devait pouvoir se rendre sur place à la caserne dans un délai de 8 minutes.

Il devait en réalité se trouver dans un lieu déterminé par l'employeur durant ses périodes de garde, à savoir un lieu se trouvant à moins de 8 minutes de son lieu de travail.

Le travailleur n'était donc absolument pas libre de disposer de son temps. C'est pour réglementer ce cadre spécifique que l'Arrêt Matzak a été prononcé.

Pour la Belgique, il faut retenir que lorsque le travailleur effectue un service de garde ou doit être disponible en dehors de son lieu de travail et qu'il bénéficie d'une certaine liberté d'action, d'une certaine liberté de se déplacer à l'endroit de son choix, ce n'est pas du temps de travail.

Par contre, lorsque le travailleur effectue un service de garde ou doit rester disponible en dehors de son lieu de travail et qu'il bénéficie d'une certaine liberté d'action mais qu'il est appelé pour des prestations effectives, cette période durant laquelle il preste effectivement doit être considérée comme du temps de travail.

De même, lorsque le travailleur, même s'il ne doit pas être physiquement présent sur son lieu de travail, ne dispose pas de la possibilité de faire ce qu'il souhaite et ne peut se déplacer durant la période de garde (lorsqu'il doit être appelable à chaque instant et être présent sur le lieu de travail endéans un court laps de temps), c'est également considéré comme du temps de travail.

Plus d'infos : https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180014fr.pdf

GO For Directions

Gestion d'une entreprise à valeurs sociales

GO For Chefs de groupe

Gestion d'un service à profit social

Etes-vous responsable d'une entreprise ou d'un service dans le secteur à profit social ? Souhaitez-vous perfectionner la gestion de votre entreprise ou de votre service ?

L'UNIPSO a élaboré une formation **modulaire**, faite **par** et **pour** les responsables et cadres du secteur, à un rythme adapté à votre fonction.

Vous êtes...

Directeur(trice) ou Sous-directeur(trice)

GO For Directions *Gestion d'une entreprise à valeurs sociales* aborde tous les thèmes de la gestion d'une entreprise à profit social : gestion administrative et financière, contexte organisationnel, management, relations collectives et individuelles de travail ou encore communication.

[Infos & inscriptions]

Educateur(trice) Chef de groupe

GO For Chefs de groupe *Gestion d'un service à profit social* aborde tous les aspects de la gestion d'un service dans le secteur à profit social : communication, législation sociale, pilotage d'une équipe ou encore gestion interne.

Formation uniquement destinée à la CP 319.

[Infos & inscriptions]

Ouverture des candidatures : du 23 mai au 22 juin 2018.

Actualités diverses

La CODEF, nouveau membre du Conseil d'administration de l'UNIPSO

Le vendredi 18 mai 2018, la CODEF est devenue membre du Conseil d'administration de l'UNIPSO, la confédération intersectorielle et pluraliste des employeurs du secteur à profit social (non marchand) en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'UNIPSO a également dévoilé son rapport d'activités 2017 lors de l'Assemblée générale. Vous pouvez le consulter sur le site de la CODEF : http://www.codef.be/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-dactivit%C3%A9s-UNIPSO-2017.pdf.

Accord cadre du non marchand 2018 – 2019 en Fédération Wallonie-Bruxelles

Ce 30 mai 2018, les partenaires sociaux et le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont signé un nouvel accord non marchand. A partir du 1er juillet 2018, les barèmes des travailleurs des secteurs concernés (petite enfance, aide à la jeunesse, socio-culturel) seront augmentés. Les employeurs seront financés pour ces augmentations pour leurs emplois cadastrés.

Pour plus d'informations : http://demotte.cfwb.be/non-marchand-accord-sur-l-affectation-des-enveloppes-2018-et-2019.

Rapport du CESW sur la réforme APE

Le CESW a remis un avis sur l'avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles.

Vous pouvez consulter le rapport complet sur le site de la CODEF : http://www.codef.be/wp-content/uploads/2018/05/Rapport-CESW-1367-reforme-APE-29-05-18.pdf.

Manifestation wallonne en front commun syndical

La FGTB wallonne et la CSC wallonne organiseront une concentration de militant.e.s à Namur le lundi 25 juin 2018 pour protester contre la réforme des APE menée par le Ministre de l'Emploi Monsieur Pierre-Yves Jeholet.

Une manifestation d'une plus grande ampleur, dont les modalités restent encore à définir, est prévue le 20 septembre 2018, toujours en front commun.

Job étudiant : de quoi devez-vous tenir compte ?

Les vacances scolaires et les mois d'été, au cours desquels vos travailleurs prennent congé, sont pour vous l'occasion idéale de faire appel à des étudiants.

Le travail peut être effectué à moindre coût via un contrat d'étudiant, pour autant que les règles relatives aux jobs étudiants soient respectées. Voici un rappel des principales dispositions.

1. Qui peut occuper un job étudiant ?

L'étudiant doit avoir au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre un enseignement de plein exercice.

Un étudiant qui termine ses études en juin et obtient son diplôme peut encore travailler sous contrat d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.

Sont exclus :

- Les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs ;
- Les étudiants inscrits uniquement dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit ;
- Les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Si l'étudiant suit uniquement un enseignement à temps partiel, il peut conclure un contrat d'étudiant s'il :

- N'est donc pas occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, d'une convention de stage à temps partiel, d'un contrat d'apprentissage ; et,
- Travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Depuis le 1er juillet 2017, un jeune inscrit dans un système de formation en alternance (autrement dit, un jeune qui suit une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation et une formation pratique en milieu professionnel) peut également être occupé sous contrat étudiant, sous certaines conditions :

- Le jeune peut uniquement être occupé comme étudiant les jours où il ne doit pas suivre de cours théorique ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail, dans le cadre de sa formation en alternance ;
- Il ne bénéficie ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion ;
- Il est occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit le volet pratique de sa formation en alternance. Selon le SPF ETCS, ce dernier point doit être examiné par année scolaire. Par exemple, si un jeune termine le volet pratique de sa formation en juin, il peut conclure un contrat de travail étudiant pour les mois de juillet et d'août avec l'employeur qui l'occupait pendant l'année scolaire. Le fait que l'étudiant soit de nouveau occupé dans un système de formation en alternance au mois de septembre suivant n'a pas d'importance.

2. Quelle rémunération devez-vous payer ?

Un étudiant a droit à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupant une fonction de la même catégorie. Vous devez donc payer la rémunération fixée par le secteur (ou au niveau de l'entreprise si des règles plus favorables ont été adoptées), à moins que le secteur lui-même prévoie une exception pour les étudiants.

Le revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil National du Travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

3. Quand pouvez-vous bénéficier de la cotisation de solidarité ?

Ce qui est intéressant pour vous, c'est que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et que l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- L'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires ;
- L'étudiant ne preste pas plus de 475 heures, réparties sur l'année calendrier ;
- L'occupation doit avoir lieu pendant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement ; et,
- L'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

a) Qu'entend-on par heures prestées ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona.

Les heures relatives aux jours fériés, aux jours de maladie rémunérés et d'autres heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire ne doivent pas être reprises dans le contingent d'heures. L'indemnité pour ce type d'heures sera par contre bien ajoutée au salaire, pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona. Si un employeur occupe un étudiant une journée pendant 7 heures 36, il devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complètera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

b) Comment pouvez-vous consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut imprimer une attestation reprenant le nombre d'heures restantes pendant lequel il peut encore être occupé comme étudiant sans dépasser le contingent de 475 heures. Il peut aussi vous transmettre un code d'accès vous permettant d'accéder au site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) pour consulter le nombre d'heures restantes.

c) Que se passe-t-il en cas de dépassement ?

Ni vous ni l'étudiant n'avez intérêt à ce qu'il dépasse les 475 heures de travail. En effet, à partir de la 476e heure, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

4. Dispense de précompte professionnel

Vous n'êtes pas obligé de retenir du précompte professionnel sur la rémunération que vous payez à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette rémunération (à l'exception des cotisations de solidarité).

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.

L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de 7 730 euros.

Il reste considéré comme personne à charge de son (ses) parent(s) s'il répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

- Il fait partie du ménage de son (ses) parent(s). L'étudiant qui vit en semaine dans une chambre d'étudiant fait en principe partie du ménage de ses parents. Cette condition doit être remplie au 1er janvier de l'année suivant l'année de revenus (1er janvier 2019 pour l'année de revenus 2018) ;
- Les rémunérations qu'il acquiert du fait de son occupation professionnelle ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de son (ses) parent(s) (l'occupation professionnelle peut avoir lieu chez ses parents, mais ceux-ci ne peuvent pas déduire la rémunération allouée comme charge professionnelle) ;
- Les revenus annuels (ressources nettes) de l'étudiant ne peuvent excéder les plafonds maximums suivants :

Qualité de la personne à charge	Brut	Net
Étudiant à charge d'un ménage	4 087,50 euros	3 270,00 euros
Étudiant à charge d'un isolé	5 900,00 euros	4 720,00 euros
Étudiant moins valide à charge d'un isolé	7 487,50 euros	5 990,00 euros

Par revenus, on entend entre autres les pensions alimentaires dépassant un certain montant et les revenus provenant de biens mobiliers et immobiliers. Par contre, la première tranche de 2 720 euros des rémunérations perçues d'un contrat d'étudiant ne doit pas être considérée comme un moyen d'existence.

5. Comment mettre fin à un contrat d'étudiant ?

Les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité.

Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

Durée de l'engagement	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'étudiant
1 mois maximum	3 jours calendrier	1 jour calendrier
Plus d'un mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification.

Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de sept jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

6. Que faire si… vous voulez conclure un contrat d'étudiant ?

Si vous êtes sûr de vouloir conclure un contrat d'étudiant, n'oubliez pas de tenir compte des obligations suivantes :

- Le contrat d'étudiant contenant les mentions obligatoires doit être établi par écrit individuellement pour chaque étudiant, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant. Vous trouverez un modèle standard de « contrat d'étudiant » reprenant toutes les données nécessaires sur notre site web (cf. : www.groups.be > Documents en ligne > Contrats de travail) ;
- Pour chaque étudiant, vous devez faire une déclaration Dimona correcte ;
- Le premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Vous demanderez alors à l'étudiant de signer un reçu ;
- Vous devez conserver le contrat d'étudiant pendant 5 ans.

GROUP S
HUMAN RESOURCES & MANAGEMENT SOLUTIONS

Agenda des formations

FORMATION BUREAUTIQUE : OUTLOOK

La CODEF vous invite à
2 matinées de formation
les 21 et 26 juin 2018
de 9h à 13h

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/Formations2018

Renseignements :
Emilie Maquet
support@codef.be
04/362.52.25

Objectifs

Outlook est souvent considéré comme une boite mail alors qu'il est surtout un outil d'organisation comprenant un gestionnaire de tâches, un agenda, un carnet d'adresses. Ce logiciel est donc un moyen puissant pour reste organisé. L'objectif est de vous permettre d'acquérir la maitrise fonctionnelle d'Outlook et de l'adapter à votre activité.

Formatrice

Stéphanie Gonay est formatrice au sein de l'asbl Microbus, un centre de formation et de ressources pédagogiques.

Programme

- Je personnalise mon affichage pour plus d'aisance
- Je crée des dossiers pour organiser mes mails
- Je définis des catégories
- J'adopte une stratégie de gestion des mails
- Je vérifie l'espace disponible de ma boite mail
- J'adopte une stratégie de tri/suppression des mails
- J'utilise l'archivage automatique ou manuel
- Je crée une ou plusieurs signature(s)
- J'utilise toutes les fonctionnalités dans la création d'un mail
- Je définis un gestionnaire d'absence du bureau via une réponse automatique
- Je gère mon calendrier efficacement (stratégie d'organisation, planification de rendez-vous et réunions, partage du calendrier)
- Je gère mes contacts efficacement
- Je m'organise en définissant les tâches
- J'importe
- Je délègue les droits de mon Outlook

Le contenu de la formation sera adapté en fonction du niveau des participants.
Merci de préciser la version Excel que vous utilisez en remarques lors de votre inscription.

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
Microbus
Rue du Moulin 320
4020 Liège

Tarifs pour les 2 demi-journées:
95€ pour les membres de la CODEF,
120€ pour les non membres

Accueil dès 8h45

Remboursement possible auprès du Fonds 4S pour les ASBL relevant de la Commission Paritaire 329.02

Wallonie

Formations à venir :

Mettre en place une campagne de Crowdfunding
Le 5 juin 2018
De 9h à 16h30
A Namur

RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)
Le 12 juin 2018
De 9h à 17h
A Namur

Bureautique : Outlook
Les 21 et 26 juin 2018
De 9h à 13h
A Liège

Sensibilisation en matière d'accessibilité des personnes à mobilité réduite
Le 27 juin 2018
De 9h à 16h
A Liège

Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : http://www.codef.be/formations-codef/ ou contacter la conseillère en formation, Emilie Maquet, au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, merci de bien vouloir cliquer sur « s'inscrire » et de compléter le formulaire d'inscription en ligne sur le site de formations : https://codef.events.idloom.com/Formations2018 (une inscription par personne).

FLASH ASSOCIATIF

La Compagnie du Milieu du Monde

La Compagnie du Milieu du Monde est une compagnie de théâtre qui a vu le jour en 2012 et qui est basée en province de Namur, dans la commune d'Assesse, plus précisément le village de Florée. A quelques centaines de mètres à vol d'oiseau du siège de la Compagnie se trouve la *Rue du Milieu du Monde* qui a inspiré leur nom et qui a forgé leur identité…

La Compagnie développe 2 types de projets :

- La création de spectacles professionnels destinés à être présentés en Belgique et ailleurs à travers lesquels la troupe développe un théâtre populaire et de sens, avec humour et décadence !
- Le développement d'activités culturelles (ateliers, stages, événements socio-culturels, projets artistiques avec amateurs et partenaires locaux, …) qui ont un ancrage profond sur les communes d'Assesse, Gesves et Ohey et de manière plus large dans les villages de la région condruzienne.

Ce projet a été initié avec la furieuse envie de rencontrer des publics peu enclins aux sorties culturelles ou éloignés de l'offre théâtrale en leur permettant d'assister à des spectacles de qualité ou de participer à des événements culturels chez eux en bottes, en baskets ou en ballerines dans une ambiance festive, conviviale et familiale.

La Compagnie a commencé à développer son activité autour d'une roulotte-spectacle itinérante dont l'un des murs s'ouvre et se transforme en scène.

A travers un théâtre de proximité, elle souhaite investir les lieux pour les transformer en théâtre de l'éphémère et inviter les spectateurs dans des cadres de représentation insolites.

A Florée, le public est régulièrement invité sur le terrain qu'occupe la Compagnie pour une invasion culturelle. Chaque année, s'y déroule le dernier weekend de juin la fête de la Compagnie du Milieu du Monde : *Le P'tit bazar*.

Le souhait de la Compagnie est de travailler étroitement avec la population et de l'intégrer de manière atypique à ses projets et ses initiatives culturelles.

Une culture de qualité, accessible à tous, « produite » et « consommée » localement !

La Compagnie du Milieu du Monde
Chaussée de Dinant, 33
5334 Florée
info@lacompagniedumilieudumonde.be
+32(0)495/94.06.66
www.lacompagniedumilieudumonde.be