

CODEF Info Mars 2019

Au sommaire :

- Le nouveau Code des sociétés et des associations : Quelles conséquences pour les ASBL ?
- Réforme APE : Manifestation et report
- Du côté de nos partenaires :
 - * Le Memorandum 2019 de la Plateforme francophone du Volontariat
 - * Le Tour des régions présentant le Memorandum 2019-2024 de l'UNIPSO
- Interruptions de carrières : L'ONEM compte intensifier ses contrôles en matière de travail à temps partiel
- Agenda des formations
- Flash associatif : Félicitée



Le nouveau Code des sociétés et des associations : Quelles conséquences pour les ASBL ?

Anoncé en 2015 par le Ministre de la Justice, Monsieur Koen Geens, et après un long parcours législatif, le Code des sociétés et des associations a été adopté ce 28 février 2019.

Celui-ci regroupe à présent dans un seul texte toutes les dispositions relatives aux groupements de droit privé dont les ASBL. Ce qui était annoncé comme une simplification et devait rendre le pays attractif en terme d'investissements¹ met à mal la distinction entre les associations et les sociétés commerciales et, dès lors, les spécificités du secteur non-marchand mais aussi, in fine, la liberté associative.

Une carte blanche, signée par de nombreuses structures, fédérations et académiques avait d'ailleurs été publiée en ce sens et pointait que, bien que la réforme du droit des sociétés soit nécessaire, « ce qui pose problème est la relégation, dans le même mouvement, des ASBL à une simple «

modalité » des sociétés commerciales, alors qu'il s'agit de réalités fondamentalement différentes² ».



L'on ne peut également que constater que les différentes dispositions relatives aux ASBL deviendront peu accessibles, dispersées dans un texte dont le volume est conséquent et donc peu lisible pour toute personne non avertie. Sa complexité constituera aussi à l'avenir un frein pour la constitution de nouvelles ASBL, issues notamment d'initiatives locales et citoyennes.

L'on peut donc craindre que des groupements ne se constituent en association de fait et non en personne morale, avec la conséquence pour ces personnes physiques de voir leur responsabilité potentiellement et directement engagée.

¹ Note de politique générale du Ministre à la Chambre des représentants : "Le ministre de la Justice proposera de revoir le droit des sociétés et le droit des associations afin de les rendre plus modernes, plus simples et plus cohérents. Une réforme en profondeur est nécessaire pour donner à nos entreprises et

à nos associations des instruments juridiques efficaces et rendre notre pays plus attractif en matière d'investissements ».
² Voir le communiqué de presse du 31 janvier 2019, « La Belgique, un paradis pour les entreprises à but lucratif ! » disponible sur le [site de la CODEF](#).

Les petites et moyennes associations devront faire face à ces mêmes difficultés.

Entrée en vigueur

Pratiquement, le Code des sociétés et des associations entrera en vigueur le 1er mai 2019. Pour les structures déjà existantes, l'entrée en vigueur du Code est prévue au 1er janvier 2020. Il sera néanmoins possible de l'appliquer plus tôt si l'ASBL le souhaite et qu'elle modifie ses statuts en ce sens.

Quoi qu'il en soit, dès le 1er janvier 2020 et au plus tard pour le 1er janvier 2024, à la première modification des statuts, ceux-ci devront être adaptés et mis en conformité avec le Code des sociétés et des associations.



Dans le souci d'éviter des coûts de publications, il peut être utile de prévoir la mise en conformité des statuts en même temps que le renouvellement des mandats du Conseil d'administration.

Quelques modifications

Parmi les modifications prévues, l'on pourra pointer de façon non exhaustive :

- *Une nouvelle définition pour l'association*

Cette nouvelle définition ne fait plus référence à l'interdiction de se livrer à des opérations industrielles et commerciales. Elle est définie comme suit : « Une association est constituée par une convention entre deux ou plusieurs personnes, dénommées membres.

Elle poursuit un but désintéressé dans le cadre de l'exercice d'une ou plusieurs activités déterminées qui constituent son objet. Elle ne peut distribuer ni procurer directement ou indirectement un quelconque avantage patrimonial à ses fondateurs, ses membres, ses administrateurs ni à toute autre personne sauf dans le but désintéressé déterminé par les statuts. Toute opération violant cette interdiction est nulle ».

Une ASBL peut dès lors n'avoir que deux membres. La condition qu'il y ait au moins trois membres est supprimée.

- *Obligation d'une description précise du but et de l'objet*

Les statuts devront décrire précisément non seulement le but désintéressé de l'ASBL mais aussi comporter la description précise de son objet, à savoir les activités que l'ASBL entend réaliser. A défaut, l'ASBL pourrait se voir déclarée nulle par le Tribunal de l'entreprise. Il faut également noter que, suite à l'entrée en vigueur du Code, tant qu'une

ASBL n'aura pas modifié son objet, elle ne pourra exercer que les seules activités qui entrent dans les limites de la loi de 1921, à savoir les activités de type non lucratif.

Cette interdiction d'exercer d'autres activités prendra fin au 1er janvier 2029.

- *Modification de la composition de l'Assemblée générale et du Conseil d'administration*

Le nouveau Code prévoit que « L'association est administrée par un organe d'administration collégial qui compte au moins trois administrateurs qui sont des personnes physiques ou morales. Si et aussi longtemps que l'association compte moins de trois membres, l'organe d'administration peut être constitué de deux administrateurs. Tant que l'organe d'administration ne compte que deux membres, toute disposition qui octroie à un membre de l'organe d'administration une voix prépondérante perd de plein droit ses effets ».

Contrairement à la loi de 1921 qui prévoyait que « le nombre d'administrateurs doit, en tout cas, toujours être inférieur au nombre de personnes membres de l'association », les deux instances pourraient être à l'avenir constituées des deux mêmes personnes.

Cette disposition est fortement critiquable dans la mesure où le contrôle de l'Assemblée générale pourrait donc ne plus s'exercer sur le Conseil d'administration, ce qui est problématique en terme de bonne gouvernance.

- *Responsabilité solidaire du Conseil d'administration*

Il est important de souligner que le Code prévoit textuellement le principe de solidarité de l'organe d'administration pour toutes les fautes de gestion. Cela signifie que tout administrateur pourrait être personnellement tenu, en cas de mise en cause de la responsabilité du Conseil d'administration, de payer l'intégralité du dommage réclamé. Il existe néanmoins la

possibilité pour les administrateurs de dénoncer ces fautes de gestion et d'être, dès lors, déchargé de cette responsabilité. Il faudra cependant le faire de façon formelle, en actant notamment la dénonciation et les discussions qui s'ensuivent dans le procès-verbal de réunion.

Une telle disposition entrainera certainement une remise en question de modes de fonctionnement dans certaines ASBL.

L'on pense notamment aux administrateurs « fantômes » qui ne participent pas aux réunions du Conseil d'administration mais pourraient voir, malgré tout, leur propre responsabilité engagée.

Ces quelques modifications illustrent l'important virage que

constitue le Code des sociétés et des associations pour le secteur non-marchand.

Au-delà de l'application de ces dispositions, il appartiendra à chaque acteur de mettre en place ou de maintenir des pratiques de bonne gouvernance mais surtout de défendre les spécificités du secteur et de continuer à placer l'intérêt de la personne et de la collectivité au centre de l'action.

La CODEF continuera à informer ses membres quant au contenu du Code des sociétés et des associations et mettra notamment en place des outils qui permettront à chaque association d'identifier les modifications à apporter aux statuts.

Sophie Ortega - juriste

Réforme APE : Manifestation et report



Ce 18 mars 2019, près de 10 000 personnes étaient dans les rues de Namur afin de montrer leur désaccord sur la réforme du dispositif APE telle qu'elle est toujours prévue actuellement.

La CODEF était présente auprès de ses membres afin de les soutenir et de souligner à nouveau ses inquiétudes sur une série de problématiques liées à cette réforme, notamment concernant la méthode de calcul mais aussi le transfert vers les politiques fonctionnelles.

Hasard de calendrier, le Gouvernement wallon perdait sa majorité le même jour, ce qui a eu pour effet le report du vote de la réforme en séance plénière à une date ultérieure. Une semaine plus tard, une sortie dans la presse du Ministre Pierre-Yves Jeholet laisse à présager que la réforme ne sera pas votée sous cette législature...

Cela implique que la législation actuelle encadrant le dispositif APE reste d'application. Il est notamment impératif de demander la reconduction des décisions en durée déterminée au moins 3 mois avant l'expiration du délai initial.

Du côté de nos partenaires...

Le Memorandum 2019 de la Plateforme francophone du Volontariat

MEMORANDUM 2019 : POUR UN VOLONTARIAT DE QUALITÉ !

Propositions de la Plateforme francophone du Volontariat
en vue des élections régionales, fédérales et européennes



La Plateforme francophone du Volontariat (Pfv) a dévoilé son Memorandum 2019 en vue des élections régionales, fédérales et européennes.

En Belgique, pas moins de 1 200 000 citoyens dont 400 000 francophones s'investissent comme volontaires dans des associations, majoritairement dans de petites structures.

Eu égard des nombreux changements législatifs dans le domaine ces dernières années dont le travail associatif et la réforme de la loi sur le volontariat, la Pfv craint notamment que les ASBL soient submergées par des démarches administratives lourdes et complexes.

La Pfv pose dès lors toute une série de propositions à découvrir dans son [Memorandum 2019](#).

Le Tour des régions présentant le Memorandum 2019-2024 de l'UNIPSO

Lors de son Tour des régions auquel la CODEF et ses membres participent, l'UNIPSO (confédération intersectorielle et pluraliste des employeurs du secteur à profit social en Belgique francophone) présente son [Memorandum 2019-2024](#). Il s'agit d'y détailler les priorités des entreprises à profit social dans le cadre des élections régionales et communautaires. En résumé, la priorité de l'UNIPSO est de défendre un modèle social fort, garant de l'accessibilité et de la qualité des services rendus pour des citoyens évoluant dans une société solidaire, égalitaire, inclusive et émancipatrice. Elle se décline autour de 9 revendications :

1. Soutenir les entreprises à profit social
2. Assurer une transversalité des politiques entre les différents niveaux de pouvoir
3. Développer et renforcer l'emploi de qualité au sein des politiques fonctionnelles
4. Dynamiser la formation initiale et continue tout au long de la vie professionnelle
5. Simplifier davantage la vie des entreprises à profit social
6. Encourager une gestion durable des infrastructures
7. Evaluer la mise en œuvre des politiques publiques
8. Valoriser l'entreprenariat social et l'innovation sociale
9. Renforcer un dialogue social permanent et efficient



Interruptions de carrières : L'ONEM compte intensifier ses contrôles en matière de travail à temps partiel

Un travailleur qui diminue ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique doit être considéré comme un travailleur à temps partiel. L'ONEM compte intensifier ses contrôles sur le respect des règles en la matière et a publié à cet effet une note à l'attention des employeurs.

L'employeur qui occupe un travailleur diminuant ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique se doit de respecter certaines règles pour éviter d'être sanctionné en cas de contrôle des services d'inspection. Par ailleurs, l'employeur et le travailleur se doivent de respecter certains principes pour éviter que le travailleur ne se voit privé du droit aux allocations d'interruption de carrière.

I. Respect des règles en matière de travail à temps partiel

En cas réduction du temps de travail dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, le travailleur devient temporairement un travailleur à temps partiel.

Le contrat de travail d'un travailleur à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le travailleur, au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations à temps partiel. Cet écrit doit mentionner le régime de travail convenu ainsi que l'horaire de travail convenu s'il s'agit d'un horaire fixe. Dans le cas contraire, cet écrit doit mentionner que le travailleur sera occupé selon un horaire variable et renvoyer aux règles du règlement de travail concernant la détermination des horaires variables.

L'employeur a ensuite l'obligation de conserver une copie de cet écrit, sous format papier ou électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Dans la pratique, l'employeur et le travailleur veilleront à conclure un avenant au contrat de travail couvrant toute la période de l'interruption de carrière. N'hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire de dossiers au Group S si vous souhaitez obtenir davantage d'informations ou un modèle d'avenant.

Si la réduction des prestations se concrétise par un horaire de travail à temps partiel variable, l'employeur doit prévoir dans son règlement de travail un cadre général permettant de déterminer les horaires à temps partiel variables.

L'employeur est également tenu de communiquer au travailleur son horaire 5 jours ouvrables avant le début de celui-ci (ou respectant un autre délai prévu par une CCT rendue obligatoire).

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant [l'article du Group S](#) concernant les règles de publicité en matière de travail à temps partiel.

Enfin, l'employeur qui ne dispose pas d'un système d'enregistrement du temps de travail est tenu de consigner toutes les dérogations à l'horaire de travail à temps partiel fixe ou à l'horaire de travail à temps partiel variable communiqué au travailleur dans un document spécifique appelé « document de contrôle ».

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant [l'article du Group S](#) concernant les règles en matière de dérogation à l'horaire de travail à temps partiel.

II. Respect de la fraction issue de l'interruption carrière

En cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, l'employeur doit veiller à ce que les heures réellement prestées, donnant lieu à un salaire, correspondent au temps de travail issu de la fraction de l'interruption de carrière sollicitée par le travailleur, et ce durant une période de référence.

Si l'interruption de carrière se fait selon un régime de travail à temps partiel fixe :

Les heures réellement prestées et rémunérées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur un mois (ou éventuellement sur une période supérieure à un mois si l'horaire de travail est prévu selon un cycle supérieur à un mois), et ce durant toute la période de l'interruption de carrière.

Exemple : un travailleur prend un congé parental à ½ temps pendant deux mois. Dans le cadre de son congé parental, il est occupé selon un régime de travail fixe de 19h/semaine. Si les heures prestées et rémunérées dépassent 19h/semaine en moyenne par mois, il y a un cumul non autorisé entre l'allocation de l'ONEM et le salaire.

Si l'interruption de carrière se fait selon un régime de travail à temps partiel flexible :

Les heures réellement prestées et rémunérées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur la période de référence applicable (en principe 3 mois mais prolongeable jusqu'à 1 an). Si la période de l'interruption de carrière est plus courte que la période de référence applicable, les heures réellement prestées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur la période de l'interruption.

Exemple : un travailleur prend un crédit-temps à ½ temps du 1er janvier 2018 au 30 juin 2019 (18 mois). Dans le cadre de son crédit-temps, il est occupé selon un régime de travail flexible de 19h/semaine en moyenne à respecter sur une période de référence de 12 mois (une année civile). Si les heures réellement prestées et rémunérées durant cette période de référence dépassent 19h/semaine en moyenne, il y a un cumul non autorisé entre l'allocation de l'ONEM et le salaire. Il en est de même, si les heures prestées du 1er janvier 2019 au 30 juin 2019 dépassent 19h/semaine en moyenne.

III. Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires

Lorsqu'un travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, il lui est interdit d'effectuer des heures supplémentaires. Cette interdiction s'applique également aux heures supplémentaires volontaires.

Concernant les heures complémentaires, c'est-à-dire les heures prestées par un travailleur à temps partiel au-delà de son régime de travail sans dépasser la durée du travail fixée dans l'entreprise pour les travailleurs à temps plein, il est prévu des règles particulières. La prestations d'heures complémentaires est autorisée pour autant que :

- Le travailleur ne preste pas systématiquement des heures complémentaires (cela doit rester occasionnel) ;
- Le travailleur marque son accord sur la prestation de ces heures complémentaires ;
- Ces heures complémentaires n'engendrent pas de sursalaire. Il convient donc de respecter le crédit d'heures complémentaires exonéré de sursalaire ;
- Ces heures complémentaires ne soient pas payées mais récupérées par le travailleur au cours de la période de référence applicable (voir point II.) et au cours de la période de l'interruption de carrière.

IV. Respect de certaines règles en cas d'application du système de réduction du temps de travail aux travailleurs à temps partiel

Le système de réduction du temps de travail consiste à réduire le temps de travail en maintenant la durée du travail hebdomadaire effective mais en octroyant des jours de repos compensatoire. Ce système peut être appliqué à un travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- Les jours de repos compensatoires sont payés (paiement du salaire au moment de la récupération et non au moment des prestations) ;
- Les jours de repos compensatoires sont pris au cours de la période de l'interruption de carrière ;
- Les prestations n'engendrent aucun sursalaire.

V. Respect de certaines règles en cas d'application du système des horaires flottants aux travailleurs à temps partiel

Le système des horaires flottants consiste à permettre au travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, moyennant le respect de plages fixes et mobiles.

Ce système peut être appliqué à un travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- Les règles relatives au travail à temps partiel sont respectées (voir point I.) ;
- Les modalités pratiques (plages fixes et mobiles, durée de travail quotidienne et hebdomadaire maximale, ...) du système des horaires flottants pour les travailleurs en interruption de carrière sont déterminées dans le règlement de travail et dans le contrat de travail du travailleur ;
- La fraction issue de l'interruption carrière est respectée (voir point II.)

En cas de non-respect de ces règles, l'ONEM pourrait refuser de payer les allocations pour l'ensemble de la période de l'interruption de carrière et les allocations déjà payées pourraient être récupérées par l'ONEM.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Senior

Agenda des formations



La CODEF vous invite à
une journée de formation
le 25 avril 2019
de 9h à 16h30
à Liège

Inscriptions :
[codef.events.idloom.com/
Formations2019](http://codef.events.idloom.com/Formations2019)

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

Formations à venir :

Marchés publics

Le 25 avril 2019
De 9h à 16h30
A Liège

Atelier participatif : La motivation au travail

Le 30 avril 2019
De 9h30 à 16h
A Liège

La gestion d'une équipe : Management, équipe et méthode START

Le 9 mai 2019
De 9h à 16h30
A Blegny

GT Actualités juridiques et politiques

Le 21 mai 2019
De 9h30 à 12h30
A Namur

La fin du contrat de travail : Vos obligations en tant qu'employeur

Le 28 mai 2019
De 9h30 à 12h30
A Namur

Objectifs

Cette journée vous permettra d'apprivoiser les obligations relatives au Marché publics, d'en comprendre la logique et l'utilité, de maîtriser le vocabulaire technique, de répondre à un marché public en tant que prestataire ou d'en réaliser un en tant que pouvoir adjudicateur.

Formatrice

Ariane DEBOR – STEP CONSEIL

Après près d'une dizaine d'années d'expérience comme avocate au Barreau de Liège, Ariane Debtor rejoint Step Conseil en 2017 en tant que conseillère juridique auprès des ASBL et sociétés à finalité sociale. Spécialisée en droit commercial et droit des sociétés, elle maîtrise les matières liées à la vie des organisations (qu'elles soient marchandes ou non) telles que le droit des baux, le droit civil, fiscal, etc. et a déjà accompagné des entreprises et/ou ASBL dans ces matières.

Programme

Votre structure est-elle soumise à la nouvelle loi sur les marchés publics ? Quels sont les modes de passation, les critères de sélection, d'attribution, les conditions d'exécution, le contenu d'un cahier spécial des charges ?

Public

Les directions / coordinations et le personnel encadrant des associations du secteur à profit social.

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
STEP entreprendre
Rue des Steppes, 24
4000 Liège

P.A.F. : 100€ pour les membres
de la CODEF, 125€ pour les non
membres

Accueil dès 8h45

Café et sandwichs offerts

Remboursement possible au-
près du Fonds 45 pour les ASBL
relevant de la Commission Pari-
taire 329.02



Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : <https://www.codef.be/services/formations-list/> ou contacter la conseillère en formation, Emilie Maquet, au **04 362 52 25** ou par mail à suport@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/Formations2019> (une inscription par personne).



La méthode Félicitée[®], une approche ludique pour dévelop- per son potentiel au quotidien.

F
L
A
S
H
A
S
S
O
C
I
A
T
I
F

La méthode Félicitée est une méthode d'auto-équilibration qui, au travers d'exercices ludiques, utilise le mouvement et la respiration pour mieux mobiliser ses capacités. Elle aide tant les enfants et les adolescents que les adultes à développer leur potentiel.

En septembre 2008, Catherine Delhaise fonde l'ASBL « Félicitée ». Elle se rend dans différentes écoles où elle propose des animations. Elle expérimente différentes techniques, rencontre différents types de classes et d'enseignants. Après deux années de travail dans les écoles, sur la base de ses observations, de ses expériences en classe avec les enfants, des remarques des enseignants et sur la base de son chemin personnel et de nombreux ouvrages de référence, elle met en place une structure bien précise, appelée « auto-équilibration », qui donne des résultats concrets au niveau de la concentration et de la gestion de classe. Elle choisit de l'appeler : la méthode « Félicitée ».

**Vous travaillez dans le secteur de l'enfance et de la jeunesse ?
Vous cherchez des outils concrets pour développer votre sérénité et
celles des personnes avec lesquelles vous travaillez ?**

**L'ASBL Félicitée vous invite à former votre équipe sur site.
Une approche facile à mettre en œuvre dès 2,5 ans et jusqu'à 107 ans !**



- Des exercices pour aider le cerveau à mieux utiliser ses capacités
- Fonctionne aussi sur les adultes
- Aide à la gestion des émotions
- Améliore les apprentissages
- Augmente la concentration
- Aide à la lecture et l'écriture - Alphabétisation
- Aide aux troubles DYS - TDA/H
- Diminue la violence
- Développe les comportements positifs
- Améliore le langage et l'estime de soi
- Une méthode qui a déjà fait ses preuves auprès de 23 800 personnes

*Mieux dans son corps, mieux à l'école
et mieux à la maison :
vivre pleinement sa vie !*

ASBL Félicitée
Catherine Delhaise
reusite@felicitée.be
www.felicitée.be