

SOMMAIRE

ACTUS

- SICE 1
- Bruxelles : Changement prix STIB 2
- Crédit d'impôt pour l'intervention dans les abonnements de trains 3
- Frais de mission du personnel de l'état – Indexation trimestrielle 4
- Prévion d'indexation des salaires 4
- FLA : État des lieux 4
- Plan de formation annuel : Délai de dépôt 5
- Engagements financiers : brochure à l'attention des pouvoirs locaux 6
- Simplification administrative pour les autorités locales 7
- Modifications du Code pénal social 7
- Plan d'action annuel 8

DOSSIER

- Mise à jour du Code Civil : incidence sur le droit de la responsabilité du personnel, des volontaires, des administrateur.rices 9

FAQ

- Quel est l'impact des élections sur la composition de mon CA et de mon AG ? 15

RESSOURCES

- Mise à jour de la fiche pratique de la CESSOC concernant les obligations comptables 18
- FAQ relative à l'application du droit la déduction en matière de TVA
- Analyse des risques psychosociaux liés au travail - Méthode par questionnaire
- Conseils d'achat du SPF santé concernant les purificateurs d'air



SICE: JUSTIFICATION DE LA SUBVENTION EMPLOI 2023

vous avez oublié ou égaré votre mot de passe, suivez la procédure décrite [ici](#).

Nous nous permettons d'attirer votre attention sur les points suivants :

Les Centres culturels doivent procéder à la justification de la subvention emploi 2023 via [l'application SICE](#) avant le 15 novembre 2024 (obligation décrétable).

Pour faire votre justification, vous devez vous connecter à [l'application SICE](#) et compléter les données financières pour votre association ainsi que pour les travailleur.ses occupé.es en 2023 qui ont presté leur temps de travail pour des activités en lien avec votre reconnaissance en tant que CC auprès de la FWB.

Pour rappel, vous devez disposer d'un compte Cerbère pour pouvoir y accéder. Si vous ne l'avez pas encore, les instructions pour en créer un se trouvent [ici](#). Si vous avez déjà un compte Cerbère et que

- La DENM vous invite à porter une attention particulière aux deux variables relatives aux pécules de vacances anticipés payés en 2022.

- Par ailleurs, pour justifier le cofinancement APE, vous trouverez toutes les informations utiles liées à l'encodage sur [cette page dédiée](#) sur le site internet de la DENM.

- En termes de nouveautés, les principes de suppléances et de droit de tirage ont été remplacés par le principe de globalisation. En outre, les titres repas octroyés sont admissibles à la justification des subventions. Pour plus d'informations sur ces nouveautés, veuillez cliquer [ici](#).

Après avoir complété l'ensemble des données pour tous.les les travailleur.ses de votre association, vous pourrez demander une simulation. Pour rappel celle-ci est obligatoire lors de la première demande. Ce n'est qu'ensuite que vous pourrez procéder à la justification.

Pour vous accompagner dans l'encodage, vous pouvez consulter le [didacticiel](#). Des séances d'informations ont été dispensées par la DENM et vous pouvez consulter leur [présentation](#).

N'hésitez pas également à régulièrement consulter la [page d'accueil dédiée à l'application SICE](#). Vous y retrouverez les différentes actus relatives à la récolte en cours. Celle-ci est fréquemment mise à jour et vous y trouverez peut-être des réponses aux questions que vous vous posez et aux problèmes que vous rencontrez.

Si vous rencontrez des difficultés qui ne trouvent pas leurs réponses dans ces outils, vous pouvez contacter le [Helpdesk](#) de la DENM.

Nous restons également disponibles pour vous accompagner.



BRUXELLES: CHANGEMENT PRIX STIB

Cette actualité ne concerne que les employeur.ses qui ont des travailleur.ses utilisant le **réseau des transports en commun bruxellois (STIB)** lors de leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Comme vous le savez, la législation impose que les employeur.ses prennent en charge une partie des frais de déplacement des travailleur.ses qui utilisent les transports en commun, pour se rendre de leur domicile au lieu de travail, notamment le métro, tram et bus.

• **STIB :**

Depuis le **1er septembre 2024**, le prix des abonnements de la STIB a **augmenté**. Cela faisait plusieurs années que ces prix n'avaient pas bougé.

- L'abonnement **mensuel** passe à **52 €** (auparavant, 49 €).
- L'abonnement **annuel** passe à **520 €** (auparavant, 499 €).

Désormais l'intervention minimale de l'[employeur.se](#) s'élève donc pour ces abonnements :

- **mensuellement** à **37,34 €** (auparavant, 35,18€).
- En ce qui concerne le prix d'achat d'un abonnement **annuel**, à **373,36 €** (auparavant, 358,28€).

• **BRUPASS :**

Le prix des abonnements **BRUPASS** a

également augmenté au 1er septembre 2024. Ces abonnements permettent de combiner STIB et certains arrêts SNCB, TEC et DE LIJN.

• **BRUPASS :**

- L'abonnement **mensuel** passe à **65 €** (auparavant, 60 €)
- L'abonnement **annuel** passe à **650 €** (auparavant, 600 €)

• **BRUPASS XL :**

- L'abonnement **mensuel** passe à **91 €** (auparavant, 84 €)
- L'abonnement **annuel** passe à **910 €** (auparavant, 840 €)

Pour les abonnements BRUPASS, étant donné qu'il s'agit d'abonnements **combinés** qui intègrent également les trains, les modalités d'intervention sont différentes.

Cela va dépendre si le.la travailleur.se a un seul titre de transport ou plus d'un.

Si le.la travailleur.se a **un seul titre de transport**, l'intervention s'élève au barème d'intervention dans le prix de la carte train pour une distance équivalente à celle parcourue.

Vous pouvez retrouver [ici](#), en page 4 de la CCT n°19/11, le tableau qui reprend les barèmes de la carte de train et l'intervention mensuelle de l'employeur.se dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail. Vous retrouverez également les montants mis à jour (présentés de manière synthétique) sur le [site de la CESSoc](#).

Si le.la travailleur.se a au moins **un autre titre de transport**, l'intervention est calculée en additionnant les montants dus en application des différentes dispositions pour chaque moyen de transport.

Ces augmentations ont également une incidence pour les employeur.ses qui appliquent le **système du tiers payant** (et prennent en charge 80% du prix « réel » des abonnements).

Vous pouvez retrouver [ici](#) sur le site de la CESSOC plus d'informations concernant l'indemnisation des frais de déplacement domicile-lieu de travail (*une connexion avec vos identifiants est requise*).

CRÉDIT D'IMPÔT POUR L'INTERVENTION DANS LES ABONNEMENTS DE TRAIN

Depuis ce 1er juin 2024, la **CCT n° 19/11**, conclue par le CNT, est venue **augmenter** l'intervention des employeur.se.s dans les coûts des abonnements de **train** des travailleur.euse.s pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Désormais l'intervention obligatoire minimale prévue à charge de l'employeur.se dans les coûts des abonnements de **train** (SNCB) est portée à **71,8 % du prix de l'abonnement SNCB (tarifs au 1er février 2024)**, au lieu de 56 % précédemment

Il s'agit là d'une importante augmentation du coût pour les employeur.ses.

Pour soutenir les employeur.ses dans cette augmentation et les encourager à aller encore un peu plus loin, un **crédit d'impôt temporaire** est accordé aux employeur.se.s qui n'utilisent pas le système du tiers payant et qui prennent en charge au moins **79,3 % du coût de l'abonnement** (c'est-à-dire plus que le taux forfaitaire légal de 71,8 %).

Le crédit d'impôt s'applique aux interventions de l'employeur.se payées ou accordées au cours de la période allant du **1er janvier 2024 au 31 décembre 2027**.

Le **montant du crédit d'impôt** est calculé comme suit :

- Le montant de l'intervention de l'employeur.se payée ou attribuée au cours de la période imposable concernée est divisé par l'intervention majorée de l'employeur.se (exprimées en pourcentage) ; Ce montant est ensuite multiplié par le pourcentage de majoration (celui-ci est limité à 7,5 %)
- Pour votre bonne information, le pourcentage de majoration est égal à la différence entre l'intervention de référence de l'employeur.se, avec un minimum de 59,57 % et l'intervention majorée de l'employeur.se ; le cas échéant, **ce pourcentage est limité à 7,5 %**.

Voici un exemple, pour bien comprendre comment est calculé le montant du crédit d'impôt :

Pour obtenir le montant du pourcentage de majoration :

- Si au 31 décembre 2023, l'employeur.se intervient dans un abonnement de train à 60 % (intervention de référence). Et qu'en 2024, il.elle augmente son intervention à 79,3 % (intervention majorée), le pourcentage de majoration s'élève à 19,3 % (79,3 % - 60 %). Comme indiqué ci-dessus, pour notre calcul, il est cependant limité à 7,5 %.

Application de l'ensemble de la formule :

- Si le 1er octobre 2024, le.la travailleur.euse achète un abonnement annuel à 1.375 € et que l'employeur.se intervient pour un montant de 1090,38 € (79,3 %), le montant du crédit d'impôt s'élèvera à 103,13 €. Calculé comme suit : $(1090,38 \text{ €} / 79,3 \%) \times 7,5 \%$.

Notons par ailleurs que les conditions suivantes s'appliquent également pour bénéficier de l'octroi de ce crédit d'impôt :

- L'intervention de l'employeur.se doit être stipulée dans une CCT, un règlement de travail ou un contrat de travail et s'appliquer sans limites de temps ;
- Le.la travailleur.se fournit à l'employeur.se une déclaration sur l'honneur selon laquelle il.elle utilise

- habituellement le train pour ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail, en indiquant la longueur du trajet simple parcouru en train, exprimée en kilomètres ;
- L'employeur.se doit établir un document contenant un certain nombre d'informations à ajouter à la déclaration d'impôt des personnes morales (ou des sociétés). Nous vous invitons à consulter votre comptable à cet effet.

Vous retrouverez un article dédié à la question sur le [site de l'UNISOC](#).

FRAIS DE MISSION DU PERSONNEL DE L'ÉTAT: INDEXATION TRIMESTRIELLE

Nous vous rappelons que pour connaître les montants de référence applicable pour le défraiement des frais de missions de vos travailleur.ses vous devez vous référer à vos règles internes.

Si pour ce montant, il est fait référence à celui appliqué au personnel de l'état, en vertu de l'AR du 13 juillet 2017, ce montant est indexé trimestriellement. **Pour la période du 1er octobre 2024 au 31 décembre 2024**, le montant de l'indemnité kilométrique trimestrielle diminue et est fixé à **0.4293 €/km** au lieu de 0,4297 €/km.

Néanmoins, la nouvelle CCT du 20 novembre 2023, applicable à notre secteur, prévoit que depuis le 1er juillet 2024, les employeurs de la CP 329.02 sont tenus de rembourser les frais de missions à hauteur de minimum **0,4415 €/km** (en vertu de l'AR de 1965 applicable pour la période du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025).

Attention : par conséquent, nous vous rappelons que même si vous prévoyez dans vos règles internes de vous référer à l'AR du 13 juillet 2017 (en lieu et place de la CCT sectorielle) dès lors que ce montant (0,4293 €/km) est actuellement inférieur au montant minimum prévu par la CCT sectorielle (**0,4415 €/km**), le 1er montant ne peut pas être utilisé pour indemniser les travailleur.ses. Ce montant (0.4293 €/km) peut cependant vous être utile pour l'indemnisation des frais de déplacement des volontaires. Nous nous permettons de préciser ici que, concernant les indemnités kilométriques des **volontaires**, le Centre culturel a le choix d'appliquer soit l'indemnité kilométrique trimestrielle (0,4293 €/km), soit l'indemnité kilométrique annuelle (0,4415 €/km).

En résumé du **1er octobre au 31 décembre 2024** pour les travailleur.ses, le montant à appliquer en matière de défraiement de frais de mission est de **0,4415 €/km**.

Pour plus d'infos concernant l'indemnité des frais de missions des travailleur.ses, cliquez [ici](#) et pour les volontaires, c'est [ici](#).

PRÉVISION D'INDEXATION DE SALAIRE POUR MARS 2025

Selon les [prévisions du Bureau Fédéral du Plan](#), l'indice pivot suivant devrait être atteint au mois de janvier 2025. Dès lors, une indexation des salaires serait à prévoir le deuxième mois qui suit celui au cours duquel l'indice pivot est atteint ou dépassé.

Par conséquent, l'indexation de **2 %** des rémunérations et barèmes **serait à prévoir pour le 1er mars 2025**.

Les [barèmes en ligne sur le site de la CESSOC](#) seraient adaptés en conséquence.

Nous vous rappelons que ce sont des prévisions qui peuvent être amenées à évoluer. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informé.

FEDERAL LEARNING ACCOUNT (FLA) - ÉTAT DES LIEUX

[Le compte fédéral de formation ou Federal Learning Account \(FLA\)](#) est accessible à tous les employeur.se.s depuis le 1er avril 2024. Il s'agit d'un nouvel outil en ligne qui permet aux employeur.se.s d'enregistrer les formations de leurs travailleur.ses et permet le

suivi des droits individuels à la formation[1].

L'objectif de la FLA est de **remplacer le compte individuel de formation.**

Les formations suivies, et donc la FLA doivent être **complétées trimestre par trimestre.** Et ce pour chaque trimestre civil au plus tard dans le délai prévu pour la déclaration DmfA auprès de l'ONSS, c'est-à-dire **au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné.**

Étant donné que vous devez enregistrer les droits à la formation, vous devez assurer le suivi de la FLA trimestre après trimestre, et ce même si aucune formation n'a été suivie durant un trimestre.

Il faut souligner que ce n'est que depuis le 1er juin que l'outil est officiellement et pleinement opérationnel.

En principe, au démarrage et à titre de **mesures transitoires**, les employeur.se.s ont jusqu'au **1er décembre 2024** pour procéder aux **premiers enregistrements** (c'est-à-dire les formations déjà suivies par les travailleur.se.s depuis le 1er janvier 2024).*

[1] Pour un rappel sur qui les obligations de droits à la formation s'appliquent, vous pouvez consulter [cette actualité](#).

Par ailleurs, en ce qui concerne les droits individuels à la formation, le [SPF Emploi](#) indiquait qu'« il est prévu, à partir de 2025, que le droit à la formation de tous les travailleurs soit préalablement enregistré dans le FLA. Les employeurs n'auront qu'à vérifier les données calculées automatiquement et à les corriger, le cas échéant »

Par ailleurs, lorsqu'une **nouvelle personne** commence à travailler, vous disposez d'un délai de **60 jours après le début** de cette **entrée en service** pour l'enregistrer sur la FLA.

Même si les droits individuels à la formation ne touchent pas tous les employeur.se.s et tous les travailleur.se.s de la même manière, il faut souligner que **l'obligation de compléter l'outil FLA s'applique** néanmoins à **tout.e employeur.se.**

***INFORMATION IMPORTANTE :**

Une proposition de loi a été déposée à la Chambre début octobre en vue de reporter les obligations de premiers enregistrements (initialement prévus au 1er décembre 2024) au **1er avril 2025.** La commission emploi de la Chambre a approuvé un premier projet. Une deuxième lecture a été demandée avant le vote en séance plénière. Il ne s'agit donc encore que d'un projet. Celui-ci nécessite une confirmation, mais il semble que les obligations aient des chances d'être reportées. Par ailleurs, d'autres discussions seront également entamées, celles-ci devraient porter sur l'opportunité ou non de supprimer complètement l'obligation de remplir la FLA. Nous vous tiendrons évidemment informés de ces rapides évolutions.

Plus d'informations, sur le site du [SPF Emploi](#) ainsi que sur [cet article de l'UNISOC](#).

PLAN DE FORMATION ANNUEL : DÉLAI DE DÉPÔT

Le Deal sur l'emploi avait introduit une obligation de plan de formation annuel pour certains employeur.se.s. Aussi, les associations de minimum 20 travailleur.se.s doivent se soumettre à l'élaboration et au dépôt d'un plan de formation annuel, et ce, dans le respect de la concertation sociale.

Pour rappel, ce plan liste les formations formelles et informelles et doit être élaboré par l'employeur.se.

Il doit être soumis au Conseil d'entreprise, ou à défaut à la Délégation syndicale, au plus tard 15 jours avant qu'il ne soit discuté en réunion. Par ailleurs, le CE ou la DS doivent rendre un avis pour le 15 mars au plus tard. À défaut de CE ou de DS, il est soumis aux travailleur.se.s au plus tard le 15 mars.

Le contenu final du plan de formation doit être déterminé pour le **31 mars au plus tard.**

Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleur.se.s et leurs représentant.e.s y ont accès sur simple demande.

La réglementation prévoit que l'employeur.se transmette au fonctionnaire désigné par arrêté royal, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur

(soit au plus tard, le 30 avril), un extrait de ce dernier par voie informatique.

Un arrêté royal du 14 juillet 2024 (M.B 2 septembre 2024) réglant le dépôt du plan a été adopté.

Les employeur.ses disposent d'un **délai de 6 mois à compter du 2 septembre 2024** pour se mettre en ordre pour déposer leurs plans de formation **anonymisés** relatifs aux années **2023 et 2024**.

Le dépôt se fait via l'application transfert.emploi.belgique.be.

Vous trouverez plus d'informations sur le plan de formation, les formations qui doivent y être reprises et la forme qu'il doit adopter sur le [site du SPF Emploi](#) et sur [cet article de Competentia](#) (auquel la CESSoc a contribué).

ENGAGEMENTS FINANCIERS : BROCHURE À L'ATTENTION DES POUVOIRS LOCAUX - SUIVI DE L'ACC

À la fin du mois d'août 2024, l'Administration a adressé un courrier d'informations aux Communes et aux Provinces en vue de présenter les récentes modifications du décret relatif aux Centres culturels et de son arrêté d'exécution.

Dans ce cadre, l'Administration a également réalisé une [brochure](#) d'informations sur les engagements financiers des collectivités publiques dans le cadre du soutien des CC reconnus et un [modèle de déclaration](#) en vue d'expliquer aux pouvoirs locaux ce qui est attendu dans le cadre des engagements financiers.

Si l'envoi de documents explicatifs à l'attention des pouvoirs locaux est tout à fait utile, nous avons toutefois relevé que certaines recommandations de la brochure dépassaient les dispositions du décret et de l'arrêté.

L'ACC a adressé un courrier à l'Administration afin de soulever plusieurs points d'attention dans un souci notamment de faciliter les relations entre les opérateurs et les collectivités publiques.

Nous avons ainsi pointé les éléments suivants :

- La brochure rappelle le principe de parité. Dans ce cadre, il est notamment indiqué ce qui suit :

« L'existence d'un soutien des collectivités associées constitue un élément d'appréciation dans le cadre de l'analyse des autres dispositifs de reconnaissance (actions culturelles spécialisées ou coopérations entre Centres culturels) ». (Point I, sur la page 2 de la brochure)

Pour éviter tout risque de mauvaise compréhension, il nous semble souhaitable de préciser de manière claire que l'exigence de cofinancement paritaire ne s'applique pas aux Actions Culturelles Spécialisées (hors ACSDAS).

- Un point de la brochure est dédié aux formes et modalités

d'envoi des engagements à transmettre dans le cadre des demandes de reconnaissance/de reconduction de reconnaissance. Il y est notamment précisé ce qui suit :

« Chaque Centre culturel concerné est invité à solliciter les Communes et les Provinces dont il relève en lui laissant un délai de réponse raisonnable (au minimum 8 semaines) ». (point II, en page 2 de la brochure)

L'ACC relève que ce délai peut être recommandé au cas par cas, mais ne doit pas être généralisé, car il n'a pas été validé par l'ensemble des parties prenantes. L'ACC préconise de supprimer cette mention de la brochure.

- Quant aux informations concernant la nature des contributions comptabilisables, la brochure expose notamment :

« Il est recommandé qu'un minimum de 50% des contributions des collectivités associées soit octroyé sous la forme de subventionnement direct afin de permettre à l'association de disposer de liquidités suffisantes pour le développement de ses activités ». (point III, page 4 de la brochure)

L'ACC a indiqué son souhait de voir cette mention supprimée de la brochure. En 2023, lors de la consultation du secteur et des réunions relatives à la réforme du décret, il avait été spécifié qu'il est important que les Centres culturels puissent avoir une marge de négociation, notamment pour obtenir plus de 50% en liquidité. Cette recommandation pourrait également mettre en difficulté les Centres culturels des Communes qui ne peuvent pas atteindre ces 50%.

- Enfin, concernant le point relatif à la portée des engagements, et plus particulièrement à l'indication qu'en cas de modification ou de réduction exceptionnelle des contributions :

« *si nécessaire, une réunion de concertation sera alors organisée entre les parties* ». (Point IV en page 5)

Le décret ne présente cependant pas la sollicitation de cette réunion comme étant facultative. Pour éviter toute confusion sur la procédure, il nous a semblé important de signaler que la manière dont était rédigé ce point pouvait porter à confusion. Nous avons donc adressé la demande à ce que ce point soit rédigé de manière plus claire.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de la suite qui sera donnée à cette interpellation de l'ACC.

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE POUR LES AUTORITÉS LOCALES

Le Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après CDLD) a récemment connu des **modifications**. Celles-ci prévoient notamment des simplifications de procédures administratives pour les pouvoirs locaux.

Ces simplifications s'appliquent aux pouvoirs locaux,

et notamment pour celles que nous évoquons dans cette actu, aux communes. Si nous les évoquons ici – alors même qu'elles ne s'appliquent pas directement aux Centres culturels – c'est parce que nous pensons qu'elles pourraient, dans certains cas, indirectement avoir une incidence dans vos relations avec la.les commune.s.

Aussi, nous nous permettons de reprendre l'analyse de l'UVCW qui nous expose notamment les modifications applicables aux communes qui suivent :

- Des nouveautés sont à relever en matière d'**octroi des subventions**. Le CDLD est modifié afin d'accorder au **collège** une **compétence** pleine et entière d'**octroi de subventions** en cas d'**urgence** ou de **circonstances impérieuses et imprévues**. Une simple information au conseil communal lors de sa prochaine séance est mise en place dans ce cas de figure. (art. L1122-37 du CDLD).
- Par ailleurs, le CDLD est également modifié dans le but d'apporter **plus de souplesse** à l'**octroi de petites subventions**, désormais, pour un montant **maximum de 3 500 euros**.

MODIFICATIONS DU CODE PÉNAL SOCIAL (CPS)

La **loi du 15 mai 2024** (M.B 21/06/2024) modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail est entrée en vigueur le 1er juillet 2024.

L'Unisoc propose une **note** permettant d'avoir une vue d'ensemble sur ces modifications qui concernent notamment :

- L'extension de la notion d'« employeur.se » (art. 16 du CPS) qui vise désormais « **ceux avec lesquels un travailleur entre en relation en tant que candidat à un emploi** ».
- **La modification des niveaux de sanctions** (art. 101 du CPS) : « la loi double le montant de la fourchette des amendes du niveau 3 et augmente le montant maximum de la fourchette des amendes du niveau 4 ».
- La mise à jour des infractions en matière de publicité des horaires de travail à temps partiel (art. 151 et 152 du CPS).
- Le relèvement du niveau de sanction des infractions de non-paiement de la rémunération et des indemnités de toute nature au.à la travailleur.se.

Nous vous invitons à consulter la loi ainsi que la note (dont le lien est repris en début d'article) pour en savoir plus. Vous retrouverez notamment en fin de note quelques exemples d'infractions dont le niveau de sanction a été modifié.

PLAN D'ACTION ANNUEL - COMMUNICATION AVANT LE 1ER NOVEMBRE 2024

En tant qu'employeur.se, vous êtes tenu de remettre **avant le 1er novembre 2024** votre plan d'action annuel 2025 pour avis au Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT), à la délégation syndicale ou aux travailleur.ses.

En effet, en votre qualité d'employeur.se, vous êtes tenu de mettre en œuvre une politique de gestion du bien-être au sein de votre ASBL, afin de prévenir ou de diminuer les risques professionnels, tout en favorisant le bien-être des travailleur.ses.

Vous êtes tenu d'effectuer une analyse des risques et de mettre en place des mesures de prévention. À ce titre, vous devez élaborer un **plan global de prévention** en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Le CPPT doit également être consulté ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleur.ses, pour identifier les risques en matière de bien-être et formuler un certain nombre de mesures pour y remédier sur les **5 années à venir**.

En plus du plan global de prévention, vous devez mettre en place le **Plan d'Action annuel**. Celui-ci traduit le Plan d'action global de prévention en **activités concrètes de prévention pour l'année suivante**.

Le plan d'action annuel détermine :

- les objectifs prioritaires pour l'exercice de l'année suivante ;
- les moyens et les méthodes pour atteindre ces objectifs ;
- les missions, les obligations et les moyens de toutes les personnes concernées ;
- les adaptations à apporter au plan global de prévention à la suite d'un changement de circonstances, d'accidents éventuels, du rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail de l'année civile précédente et des avis donnés par le CPPT durant l'année civile précédente.

Ce plan doit être **transmis** pour avis au Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) **avant le 1er novembre** de l'année précédente. À défaut de **CPPT**, il doit être transmis à la **délégation syndicale** ou, à défaut de délégation, directement aux **travailleur.ses**.

RÉFORME DE LA RESPONSABILITÉ : INCIDENCE SUR LE PERSONNEL, LES ADMINISTRATEUR.RICE.S, LES VOLONTAIRES.

Le 1er janvier 2025 marquera la fin de ce qu'on appelle la « quasi-immunité des agents d'exécutions » (également appelés « auxiliaires »). Cela implique que pour l'avenir, en cas de dommage, tant les débiteurs contractuels que les agents d'exécution (travailleur.se.s, administrateur.rice.s, bénévoles, ...) pourront être tenus responsables sur base extracontractuelle des fautes qu'ils commettent dans l'exécution de leur mission contractuelle.

Il est cependant possible de prévoir des clauses, autant dans vos conventions avec vos partenaires qu'avec les agents d'exécution, en vue de limiter la portée de cette réforme de la responsabilité. Nous développons le propos ci-dessous.

Introduction – notions et cadre général actuel

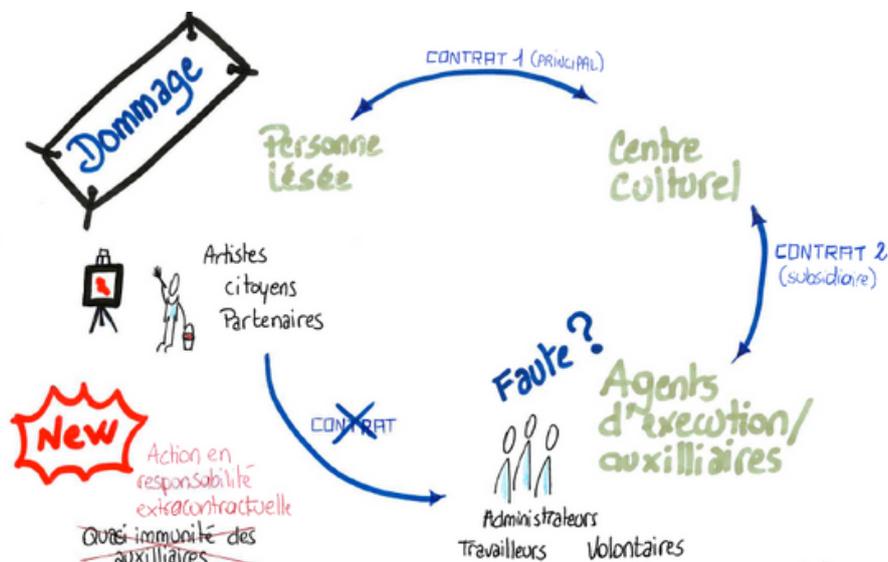
1) Les relations contractuelles et extracontractuelles

Afin de faire fonctionner un Centre culturel (ci-après CC), ce dernier va être en relation avec différentes personnes, qu'on appelle des agents d'exécutions ou auxiliaires. Ces derniers vont contribuer directement ou indirectement à la mise en œuvre des activités du CC. Il peut s'agir d'administrateur.rice.s, de travailleur.se.s, de volontaires, d'indépendant.e, de sous-traitants, etc. Ces personnes, physiques ou morales, ont le plus généralement une relation contractuelle qui les lie au CC. Cela peut être un contrat de travail, un contrat de mandat, d'entreprise, etc. Par ces contrats, on leur confie, en tout ou en partie, l'exécution d'obligations du CC.

D'autres personnes font également partie de l'écosystème d'un CC : les associations partenaires, les citoyen.ne.s, les artistes, le public, les communes, etc. Ces personnes ont généralement également une relation contractuelle avec le CC, car elles ont une convention en commun. Par contre, toutes ces personnes, gravitant autour du CC, ne se retrouvent pas forcément liées entre elles par une convention.

Exemple : L'artiste plasticien qui expose dans la salle polyvalente d'un CC n'a en général pas de lien juridique avec les citoyen.ne.s venant admirer ses productions ou avec le personnel du CC.

Ces relations, on peut les schématiser comme suit :



2) Responsabilité contractuelle et responsabilité extracontractuelle - Nécessité d'un dommage en lien causal avec une faute

Si une personne subit un dommage lors d'une interaction avec une ou plusieurs autres personnes, la personne lésée pourra engager la responsabilité de la ou des personnes qui aurait causé ce dommage. À ce titre, la nature de la responsabilité et les conditions de mise en œuvre divergent en fonction du lien entre les personnes concernées. C'est là que les principes de responsabilité entrent en jeu.

On parlera de :

- **Responsabilité contractuelle** : en cas de dommage, dû au non-respect d'une des obligations attendues dans un contrat. On entend, par dommage, tout dommage qui est causé par la mauvaise ou la non-exécution du contrat. Le principe est la réparation du dommage prévisible.
- **Responsabilité extracontractuelle** : en cas de dommage, dû à une faute en dehors de tout contrat. On attend la réparation de tout le dommage, causé par un manquement à l'obligation générale de prudence ou par un manquement d'une obligation légale imposant ou interdisant un comportement. Le principe est la réparation comme si le fait ne s'était pas produit.

Outre le dommage, il faut un comportement qui soit caractérisé comme fautif et qu'on puisse le relier au dommage, qu'il y ait **un lien de causalité** entre la faute et le dommage. L'appréciation de ces notions diffère en fonction de la responsabilité dans laquelle on se trouve. C'est la personne subissant le dommage qui doit prouver ce qu'elle avance.

Lorsque l'on se trouve en dehors du cadre pénal, pour qu'il y ait mise en cause de la responsabilité, il faut la présence d'un **dommage**.

S'il n'y a pas de dommage, alors il n'y a pas de responsabilité contractuelle ou extracontractuelle qui peut être engagée.

Exemple de cas pratique :

Un technicien travaillant au CC, à qui il a été demandé, dans le cadre de son travail, de déplacer une sculpture, casse l'une des œuvres de l'artiste plasticien exposée dans la salle polyvalente du CC. Il a en effet pris uniquement la main de la sculpture pour la soulever, au lieu de la saisir par le socle. L'artiste plasticien peut invoquer la responsabilité du CC, à qui il avait confié la garde de ces œuvres. Il peut le faire sur base contractuelle en vertu du contrat qui les lie. Par contre, l'artiste n'a pas de base contractuelle pour se retourner contre le technicien. Dans ce cas, il peut seulement tenter de soulever la responsabilité extracontractuelle du technicien. L'existence d'une faute et d'un lien causal entre la faute et le dommage devront alors être prouvés (avec les nuances à suivre).

Dans le cadre pénal par contre, il suffit que l'infraction soit réalisée, même sans dommage, pour être tenu responsable (ex : le technicien qui passe au feu rouge avec la camionnette du CC).

3) Actuellement, si dans le cadre d'une relation contractuelle, une des parties au contrat subit un dommage causé par un agent d'exécution de l'autre partie : la responsabilité contractuelle prévaut

Lorsqu'une personne lésée (dans notre exemple l'artiste plasticien) subit un dommage contractuel, commis par un agent d'exécution, ses possibilités de recours en responsabilité sont les suivantes :

- **À l'égard du débiteur contractuel** (dans notre exemple, le CC) :
 - o La personne lésée peut uniquement engager une **action en responsabilité contractuelle** ;
 - o Il est, en effet, difficile d'engager une action en responsabilité **extracontractuelle** contre le débiteur contractuel.

NB : Une action en responsabilité extracontractuelle est uniquement possible :

- *Si la faute et le dommage n'ont rien à voir avec l'exécution du contrat ;*
- ou
- *S'il s'agit d'une infraction pénale (exemple : coups et blessures).*

- **À l'égard de l'agent d'exécution** (dans notre exemple, le technicien) :
 - o Il n'est pas possible pour la personne lésée de se retourner contre l'agent d'exécution en responsabilité contractuelle, en effet, il n'y a pas de relation contractuelle entre eux ;
 - o Il est par ailleurs difficile pour la personne lésée d'introduire une action en responsabilité extracontractuelle à l'égard de l'agent d'exécution. En effet, pour ce faire, il faudrait :
 - Soit, que l'agent d'exécution ait commis une infraction pénale ;
 - Soit, que la personne lésée puisse prouver une faute et un dommage qui ne sont pas la conséquence du contrat (contrat entre le CC et cette personne). Ce qui, dans les faits, s'avère **très compliqué**, puisqu'on parle de réparer ici un dommage en principe issu du contrat.

*=> On le voit, la (quasi) seule possibilité pour la personne lésée d'introduire une action en responsabilité porte sur l'action en responsabilité **contractuelle** à l'égard du débiteur contractuel. Ce qui conduit, comme évoqué, à la « quasi-immunité » de l'agent d'exécution.*

Nouveautés pour les faits survenant à partir du 1er janvier 2025

Le nouveau Code civil entre peu à peu en vigueur. Les nouvelles règles relatives à la responsabilité dite **extracontractuelle** - c'est-à-dire en cas de dommage provoqué en dehors d'un contrat - s'appliqueront aux faits survenus à compter du 1er janvier 2025. Les nouvelles règles relatives à la responsabilité contractuelle sont, quant à elles, déjà pleinement entrées en vigueur.

Ces nouvelles règles s'appliqueront aux faits survenus à partir du 1er janvier 2025, cela signifie que cela s'applique également pour les contrats conclus avant cette date, pour autant que les faits surviennent à partir du 1er janvier 2025.

1) Dommage survenu dans le cadre d'un lien contractuel : action extracontractuelle possible contre le débiteur contractuel

La première principale nouveauté se situe dans le fait que la personne lésée (dans notre exemple, l'artiste plasticien) pourra à l'avenir se retourner - en plus de la responsabilité contractuelle - en responsabilité extracontractuelle contre le débiteur (le CC, dans notre exemple). Elle ne sera plus cantonnée à invoquer la responsabilité contractuelle.

Il faudra néanmoins qu'elle prouve que les conditions sont réunies si elle veut procéder de la sorte.

L'avantage de cette nouveauté pour la personne lésée est qu'elle peut espérer une plus grande réparation de son dommage. Les principes de réparations du dommage ne sont pas les mêmes dans les deux types de responsabilités.

2) Fini la quasi-immunité des agents d'exécution : responsabilité accrue des administrateur.rice.s, volontaires et du personnel

La deuxième principale nouveauté se situe dans le fait qu'à l'avenir, une personne qui subit un dommage dans le cadre d'une relation contractuelle (dans notre exemple l'artiste plasticien) pourra se retourner beaucoup plus facilement et, surtout, directement contre les agents d'exécution de l'autre partie au contrat (dans notre exemple, le technicien du CC).

Pourquoi ? Car la personne lésée n'aura plus son action limitée. Elle pourra se retourner - directement - sur base de la responsabilité extracontractuelle contre les agents d'exécution pour un dommage issu du contrat, des fautes que les agents d'exécutions auraient commises dans l'exercice de leurs fonctions. La personne lésée ne sera donc plus obligée de passer par l'autre partie contractante.

La personne lésée aura donc le choix vers qui se retourner et pourra invoquer la responsabilité extracontractuelle tant de son débiteur contractuel que de l'agent d'exécution (du débiteur contractuel).

Pourquoi est-ce important ? Les agents d'exécution peuvent de ce fait voir leur responsabilité directement engagée auprès de tiers pour une erreur commise dans le cadre de ses missions contractuelles avec le CC.

NB : Par le passé, en cas de recherches en responsabilité, le co-contractant se retournait d'abord contre le CC, puis le CC pouvait se retourner vers son auxiliaire fautif. Cette voie reste toujours possible.

Nouveautés : Moyens de défense

Il existe différents moyens de défense qu'il est possible d'invoquer à l'encontre de cette mise en responsabilité extracontractuelle :

1) Les clauses de limitation et d'exonération de responsabilité :

Des clauses de limitation et d'exonération de responsabilité peuvent être prévues :

- **Dans le contrat qui lie le CC et la personne lésée (ex. : l'artiste plasticien) (= le contrat principal) :** Même si l'agent d'exécution (ex. : le technicien) n'est pas intégré à ce contrat, et que la clause ne le lie donc pas directement, l'agent d'exécution peut invoquer cette clause et utiliser ce moyen de défense si sa responsabilité est mise en cause. Il peut donc bénéficier des clauses qui limiteraient sa responsabilité. Néanmoins, les agents d'exécution ne sont pas toujours au courant du contenu des contrats passés entre le CC et les tiers.
- **Et/ou dans le contrat qui lie l'agent d'exécution (ex. : le technicien) et le CC (= le contrat subsidiaire) :** Si une telle clause est prévue, l'agent d'exécution pourra s'en prévaloir, et ce, même à l'encontre d'un tiers qui tenterait de soulever sa responsabilité extracontractuelle. Cette clause peut donc être invoquée à l'égard de la personne lésée qui n'est pas liée à ce contrat.

L'agent d'exécution peut donc invoquer comme moyen de défense tant les clauses prévues dans le contrat principal que dans le contrat subsidiaire.

2) Les régimes spéciaux de responsabilité (volontaires, travailleur.se.s, administrateur.ice.s) :

Par ailleurs, et en fonction de leur relation avec le CC, les agents d'exécution pourraient se voir appliquer les régimes particuliers dits de contrats spéciaux. Ce sont les régimes particuliers de responsabilités applicables aux :

- travailleur.se.s,
- bénévoles (régime particulier qui est relativement similaire à celui des travailleur.se.s),
- administrateur.ice.s.

Dans ces cas, les règles relatives à leurs immunités restent maintenues puisque c'est prévu dans le contrat subsidiaire avec le co-contractant principal (comme cela était déjà le cas jusqu'à présent).

Par exemple, en vertu de la loi sur le contrat de travail, en cas de dommages causés par le travailleur dans l'exécution de son travail, celui-ci ne répond que de :

- son dol, faute intentionnelle,
- sa faute lourde (faute grave pour les volontaires),
- sa faute légère, si elle est habituelle, plutôt qu'accidentelle.

Hormis les quelques exceptions citées ci-dessus, le.la travailleur.euse n'engage pas sa responsabilité lorsqu'il.elle cause un dommage dans l'exécution de son contrat de travail.

Ces principes sont valables autant dans le cadre d'un dommage causé à l'employeur.se, qu'un dommage causé à un tiers à l'occasion d'un manquement contractuel lié à l'employeur.se.

Avant 2025, seul l'employeur.se pouvait soulever la responsabilité du.de la travailleur.se lors d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle de celui-ci. À partir du 1er janvier 2025, tant l'employeur.se que le donneur d'ordre pourront invoquer la responsabilité du.de la travailleur.se dans ces cas.

3) Contester la réunion de conditions

Les agents d'exécution, mis en cause par un tiers, peuvent également, le cas échéant, toujours invoquer que les conditions de la responsabilité (extracontractuelle) ne sont pas remplies. Les concepts de **faute, lien causal et dommage** ne sont en effet pas les mêmes en responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

En pratique : Moyens d'action et limites

En tant que Centre culturel que pouvez-vous faire afin de limiter une éventuelle mise en cause de la responsabilité de vos agents d'exécution ?

1) Adaptations du contrat principal ou du contrat subsidiaire

On l'a vu, les agents d'exécutions peuvent donc utiliser des clauses prévues dans le contrat qui le relie au CC, ou dans le contrat qui relie le CC à la personne lésée, et ce afin de limiter leur responsabilité voire de la mettre en échec. Et donc, ils pourraient ainsi négocier pour que des clauses soient insérées au sein du contrat qui le lie au CC. Ils pourraient aussi négocier et inciter le CC à insérer des clauses dans le contrat qui le lie avec des tiers.

Par exemple, les contrats – principaux ou/et subsidiaires - pourraient exclure (ou limiter) la responsabilité extracontractuelle de l'agent d'exécution en cas de dommage contractuel avec le tiers contractant et prévoir que le tiers renonce à introduire cette action contre les volontaires, travailleurs, administrateurs, etc. Dans ce cas, le cas échéant, les personnes lésées se retourneront contre le CC comme cela est le cas jusqu'à présent.

De même, les parties principales aux contrats (dans notre exemple, l'artiste plasticien et le CC) pourraient exclure (ou limiter) la mise en cause de la responsabilité extracontractuelle (dans notre schéma, celle du CC). Et ce, afin de faire jouer seulement la responsabilité contractuelle en cas de dommage.

Un autre type de clause qui pourrait être conclue entre l'agent d'exécution et le CC est la clause de garantie (et l'indemnisation). Si le tiers se retourne contre l'agent d'exécution, le CC s'engage à indemniser l'agent d'exécution.

Les parties peuvent donc apprécier dans quelle mesure limiter, ou exclure la responsabilité des volontaires, administrateur.rice.s, travailleur.se.s, etc.

2) Limites aux clauses contractuelles :

Néanmoins, les clauses qui viseraient à exclure ou limiter la responsabilité en cas de dommage lié à :

- une faute qui porte atteinte à l'**intégrité** physique ou psychique **de la personne** ou
- une faute avec l'**intention** de causer un dommage

sont réputées **nulles**. Dans ce cas, elles doivent être écartées.

On ne peut **pas** non plus insérer de clauses qui viseraient à **s'exonérer de toute responsabilité**. Cela conduirait à vider le contrat de ses obligations.

Exemple de faute intentionnelle : Le technicien a décidé de casser délibérément la sculpture, car il la trouve moche.

Par ailleurs, en présence d'une entreprise et d'un **client consommateur**, le droit de la protection des consommateurs est d'application. Dans ce cas, la législation veille à protéger le consommateur et certaines clauses peuvent être considérées comme abusives.

Même si, en vertu du CSA, il est interdit de limiter la responsabilité d'un.e administrateur.rice envers le CC ; limiter la responsabilité (extracontractuelle) des administrateur.rice.s envers les tiers, au sein d'un contrat, est un moyen d'action qui pourra être utilisé.

3) Les assurances

Bien entendu, vous pouvez toujours vérifier vos contrats d'assurance, voire en contracter.

Certaines assurances évidemment sont obligatoires (comme celles relatives aux travailleur.se.s, aux volontaires), d'autres sont facultatives (comme celle concernant vos administrateur.rice.s). Si vous recourez à des clauses de garantie (et d'indemnisation), vérifiez qu'elles soient bien incluses dans vos polices d'assurance. En cas de souscription à des polices d'assurance en protection juridique, vérifiez ce qu'elles recouvrent.

QUEL EST L'IMPACT DES ÉLECTIONS COMMUNALES SUR MON CA ET MON AG ?

En vertu des articles 85 et 86 du décret des Centres culturels du 21 novembre 2013, le CA et l'AG des CC sont composés d'une chambre publique et d'une chambre privée. Les **chambres publiques** réunissent des représentant.es de la commune et des représentant.es de la province ou de la COCOF. Elles sont composées dans le respect de la loi du 16 juillet 1973 garantissant la **protection des tendances idéologiques et philosophiques** (art. 7 du décret des Centres culturels). Il conviendra également de vous référer à ce qui est prévu dans vos statuts.

Les élections communales et provinciales du 13 octobre 2024 auront pour effet de modifier la composition des conseils communaux et provinciaux. De ce fait, les nouvelles désignations de l'ensemble des représentant.es des Communes et des Provinces au sein des CC devront être accomplies.

C'est au conseil communal qu'appartient la compétence de désigner les représentant.es de la commune au sein de l'AG du CC. De même, c'est au conseil provincial/à l'assemblée de la COCOF qu'appartient la compétence de désigner les 2 représentant.es de la province/de la COCOF au sein de l'AG du CC. Les nouvelles désignations devront, le cas échéant, être actées au sein du CC.

Attention, il n'y a pas d'obligation légale d'avoir un.e représentant.e de la Province ou de la COCOF au sein du CA. Ce sont vos statuts qui règlent cette question.

Les clés de répartitions des sièges au sein de l'AG et du CA du CC

Pour déterminer la composition de la chambre publique des CA et des AG et garantir une répartition proportionnelle des listes électorales élues en fonction des résultats des élections communales et provinciales, il convient d'appliquer une clé de répartition, sauf si un autre accord moins restrictif a été pris.

La loi du Pacte culturel n'impose pas l'utilisation d'une clé de répartition particulière. L'important est qu'une juste représentation démocratique soit respectée et que tous les partis politiques élus soient en accord avec le système de répartition choisi.

Boîte à outils

N'hésitez pas à partager avec les nouveaux membres de votre CA la brochure « [Qu'est-ce qu'un centre culturel ?](#) » et à diffuser les vidéos explicatives et ludiques : « [Qu'est-ce qu'un Centre culturel ?](#) » et « [Les droits culturels, c'est quoi ?](#) ». Ce sont des outils, réalisés par l'ACC et l'ASTRAC, qui sont à votre disposition, notamment pour informer sur le secteur des Centres culturels.

Vous pouvez retrouver une brochure actualisée par la commission du pacte culturel sur le sujet en suivant [ce lien](#), ainsi qu'[un tableur](#), réalisé par leurs soins, pour l'application de la clé d'Hondt.

Il existe 3 clés de répartition des sièges :

- **Le système proportionnel**

Ce système électoral requiert l'application de la "règle de trois". Les mandats disponibles sont répartis selon ce principe mathématique. Le quotient avant la virgule détermine le nombre de mandats par parti. Si le calcul n'a pas permis de répartir tous les mandats, le.s siège.s restant.s est (sont) dévolu(s) au(x) plus grand(s) quotient(s) résiduel(s).

- **Le système D'Hondt**

Pour déterminer le nombre de mandats par parti, l'on divise successivement le nombre de voix/nombre de sièges par 1, 2, 3, 4, 5, etc. Les quotients de cette division sont classés par ordre de grandeur et attribués aux différents partis, jusqu'à ce que tous les sièges soient répartis.

Bien que fréquemment utilisé, ce système favorise les grands partis, au détriment des plus petits.

- **Le système Liso**

Ce système a été développé dans le but de garantir la représentation effective des petits groupes. Selon ce système, chaque groupe de l'organe de gestion se voit attribuer un mandat lors de la répartition et ce, à titre de prélèvement. Le nombre restant de mandats est ensuite réparti selon le système proportionnel ou le système D'Hondt.

Si vous souhaitez des exemples concrets pour l'utilisation de ces systèmes, vous pouvez consulter [cette page](#) du Pacte culturel.

Remarques :

- La majorité communale doit rester majoritaire parmi les représentant.es de la commune au sein du CA.
- Il est toujours possible d'attribuer des mandats à titre d'observateur.trice (avec voix consultative) aux partis politiques **élus** qui sont écartés par l'application de la clé de répartition.

Décision des conseils communaux et provinciaux

Les dates auxquelles les nouveaux conseils seront installés sont les suivantes :

- Le 2 décembre 2024 pour les conseils communaux en Région wallonne ;
- Le 6 décembre 2024 pour les conseils provinciaux en Région wallonne ;
- Du 1er au 7 décembre inclus pour les conseils communaux en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Le 27 juin dernier pour l'assemblée de la COCOF.

Les nouveaux.elles élu.es seront donc en fonction à partir de ces différentes dates. Jusque-là, la validité de la composition de vos instances ne s'en trouve pas affectée. À partir de l'entrée en fonction des nouveaux.elles élu.es, les mandataires communaux ou provinciaux non réélus perdront la qualité en vertu de laquelle ils représentaient la Commune ou la Province et ne pourront donc en principe plus siéger au sein de vos instances.

Les CC peuvent solliciter des administrations communales (ou de la province/COCOF) que les nouveaux conseils soient saisis dès leurs installations d'une demande de désignation des nouveaux.elles représentant.es appelé.es à siéger au sein du CC.

Les nouvelles désignations, par les conseils communaux (ou provinciaux), de représentant.es de la commune (ou de la province) au sein de l'AG seront validées lors des prochaines instances de votre CC. En fonction de vos statuts, il peut s'agir soit du CA, soit de l'AG (en cas de silence des statuts, il s'agit du CA).

Tandis qu'il appartiendra à votre AG de valider les nouveaux.elles membres de la chambre publique de votre CA, suivant la clef de répartition choisie, avant de faire publier ces nominations au M.B. et à la BCE.

Conseil : n'attendez pas votre AG statutaire si la composition communale est modifiée de manière importante. Dans ce cas, convoquer assez tôt une AG pour valider la nouvelle composition de la chambre publique du CA.

Représentants de la chambre privée

Les représentant.es de la chambre privée au sein de l'AG et du CA qui, suite au scrutin du 13 octobre, deviennent détenteurs d'un mandat public (et ce, que ce soit dans la commune du CC ou une autre commune) doivent être remplacés. Une personne détenant un mandat public ne pouvant pas représenter les associations privées, et ce à quelque titre que ce soit. Le mandat public prime sur le mandat privé.



RESSOURCES

CESSOC - FICHE PRATIQUE : NOUVELLES OBLIGATIONS COMPTABLES ET NOUVEAUX CRITÈRES DE TAILLE DES ASBL

La CESSOC a mis à jour la fiche pratique relative aux nouvelles obligations comptables et les nouveaux critères de tailles des ASBL, notamment sur le montant des seuils pour le classement des ASBL dans les catégories comptables. Cette catégorie va avoir un impact sur les obligations comptables qui en découlent. Vous pouvez consulter cette fiche présentée sous forme de [FAQ](#).

FAQ DU SPF FINANCES RELATIVE À L'APPLICATION DU DROIT À DÉDUCTION EN MATIÈRE DE TVA

Le SPF Finance met à disposition une FAQ relative à l'application du droit à déduction selon le prorata général ou selon l'affectation réelle (et ce, via la Circulaire 2024/C/53). Cette FAQ a pour objet de mettre à disposition un commentaire pratique relatif à l'application du droit à déduction selon le prorata général ou selon l'affectation réelle en matière de taxe sur la valeur ajoutée. Vous pourrez la retrouver [ici](#).

ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AU TRAVAIL - MÉTHODE PAR QUESTIONNAIRE

Le SPF Emploi met à votre disposition [une méthode par questionnaire](#) permettant d'identifier et d'évaluer les risques psychosociaux liés au travail. Vous disposez de 4 documents qui vous permettront de procéder à l'évaluation des risques psychosociaux de manière autonome ou en collaboration avec un conseiller en prévention sur les aspects psychosociaux :

- [Le guide de l'utilisateur](#)
- [Le questionnaire](#)
- [Le modèle Excel pour le traitement des données](#)
- [Le modèle Excel de démonstration](#)

CONSEILS D'ACHAT DU SPF SANTÉ CONCERNANT LES PURIFICATEURS D'AIR

Le SPF Santé met différents outils à disposition pour accompagner les personnes qui souhaitent choisir un système de purificateur d'air.

Nous les listons ici :

- Un [guide pratique](#) pour vous aider à choisir le type de système qui correspond à vos besoins (spécificités du lieu, niveau de qualité de l'air que vous souhaitez garantir, polluants spécifiques, type d'installation, etc.).
- Un [label de reconnaissance](#) visible sur tous les systèmes reconnus (sur l'emballage et/ou sur le site de vente en ligne) ;

Vous retrouverez plus d'informations sur le [site du SPF Santé](#) ainsi que sur la [FAQ de la plateforme de la qualité de l'air](#).

