

SOMMAIRE

LA DISSOLUTION ET LA
LIQUIDATION DES A(I)SBL EN UN
SEUL ACTE ET L'OBLIGATION DE
S'ENTOURER D'UN
PROFESSIONNEL DU CHIFFRE

1

DOSSIER :
LA DISSOLUTION ET LA
LIQUIDATION DES ASBL APRES LE
CODE DES SOCIETES ET DES
ASSOCIATIONS

5

LES AIDES A L'EMPLOI EN
REGION BRUXELLOISE :
UN PAYSAGE REDESSINÉ

6

LA COMPUTATION DU DÉLAI DE
CONVOCATION DES ASSEMBLÉES
GÉNÉRALES ET DES CONSEILS
D'ADMINISTRATION

15

LE CALENDRIER DES JOURNÉES
D'ÉTUDE

16

ASBL Actualités

Lettre d'information

LA DISSOLUTION ET LA LIQUIDATION DES A(I)SBL EN UN SEUL ACTE ET L'OBLIGATION DE S'ENTOURER D'UN PROFESSIONNEL DU CHIFFRE

La décision de dissoudre emporte immédiatement une période dite de liquidation qui correspond à la réalisation des actifs et au paiement du passif. Lorsque ces opérations sont achevées, le solde ou l'actif net doit être affecté en faveur d'une association, d'une fondation ou d'une autre personne morale qui poursuit un but similaire.

La procédure implique une certaine lourdeur et la période de liquidation n'est pas toujours indispensable pour les associations dont le patrimoine a en pratique déjà été liquidé. Dans ce cas de figure, le législateur a prévu la possibilité, non pas de se dispenser de la liquidation, mais de la clôturer instantanément après la décision de dissolution compte tenu de l'absence d'éléments à liquider.

¹ M. COIPEL et M. DAVAGLE, ASBL, Rép. Not. 2018, p. 985, n° 1380.

Quelles sont les dispositions prévues par le Code des sociétés et des associations ?

En matière de dissolution volontaire, l'article 2:110 du Code des sociétés et des associations (ci-après CSA), non sans avoir rappelé la compétence de l'assemblée générale en matière de dissolution, prévoit au second paragraphe l'obligation, à charge du conseil d'administration, de dresser un rapport qui sera mentionné dans l'ordre du jour de l'assemblée générale appelée à se prononcer sur la dissolution. Le CSA indique également que ce rapport doit être accompagné d'un état résumant la situation active et passive de l'association, lequel doit être clôturé à une date qui ne remonte pas à plus de trois mois avant la réunion d'assemblée générale appelée à se prononcer sur la dissolution.

L'article 2:110 du CSA vise les A(1)SBL qui, sur la base de l'article 3:47, § 6 du CSA doivent désigner un ou plusieurs commissaires. Sur pied de cette disposition, seules les « grandes A(1)SBL » apparaissent donc visées par l'obligation.

Par ailleurs, lorsque la procédure de dissolution avec clôture de liquidation immédiate est envisagée, sans préjudice de l'article 2:110 déjà évoqué, l'article 2:135, 2° du CSA pose comme condition que « *toutes les dettes à l'égard de membres ou de tiers mentionnées dans l'état résumant la situation active et passive visé à l'article 2:110, § 2, alinéa 2, ont été remboursées ou les sommes nécessaires à leur acquittement ont été consignées; le commissaire, qui fait rapport conformément à l'article 2:110, § 2, alinéa 3, ou, lorsqu'il n'y a pas de commissaire, un réviseur d'entreprises, ou un expert-comptable externe confirme ce paiement ou cette consignation dans les conclusions de son rapport; le remboursement ou la consignation n'est toutefois pas requis pour ce qui concerne les dettes à l'égard de membres ou de tiers dont la créance figure dans l'état résumant la situation active et passive visé à l'article 2:110, § 2, alinéa 2, et qui ont confirmé par écrit leur accord sur l'application de l'article 2:135; le commissaire,*

qui fait rapport conformément à l'article 2:110, § 2, alinéa 3, ou, lorsqu'il n'y a pas de commissaire, le réviseur d'entreprises ou l'expert-comptable externe, confirme l'existence de cet accord écrit dans les conclusions de son rapport (...) ».

Position de la question

La difficulté apparaît à la lecture combinée des dispositions précitées, lesquelles laissent planer un doute quant à l'obligation de faire intervenir un professionnel du chiffre en dehors des situations où une « grande A(1)SBL » entend procéder à une dissolution avec clôture immédiate de la liquidation.

En somme, les A(1)SBL non visées par l'art. 3:47, § 6 du CSA doivent-elles faire intervenir un réviseur d'entreprises ou un expert-comptable certifié externe lorsqu'elles décident de se dissoudre et de clôturer la liquidation en un seul acte ?

Le Centre d'information du révisorats d'entreprises, en s'appuyant sur la position adoptée par la Commission juridique de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises, a rendu un avis le 5 janvier 2021 sur la portée de l'obligation découlant de l'article 2:135, 2° du CSA en indiquant que « *vervolgens verwijst het ICCI naar het standpunt van de Juridische Commissie van het IBR volgens dewelke bij de ontbinding en vereffening in een akte van een kleine VZW een bedrijfsrevisor of een externe accountant dient te worden aangesteld om de opdracht voorzien in artikel 2:135 WVV te kunnen uitvoeren, en dit wegens de volgende redenen* »^{2,3}

² Traduction libre « L'ICCI se réfère à la position de la Commission juridique de l'IRE selon laquelle, en cas de dissolution et de liquidation en un seul acte d'une petite A(1)SBL, un commissaire ou un expert-comptable externe doit être désigné afin de mettre en œuvre la mission prévue à l'article 2:135 CSA (...) ».

³ Cette thèse est d'ailleurs soutenue par une partie de la doctrine. Voyez M. DE WOLF « La dissolution et ses effets – la nomination et la mission du liquidateur », in La dissolution et la liquidation des ASBL après le code des sociétés et des associations (coord. M. DE WOLF), Les Dossiers d'ASBL Actualités, Edipro, 2020, p. 16, n° 12 ; M. DE WOLF, P. DE WOLF, P. SAERENS et F. TCHEKEMIAN, « Eléments de droit des sociétés et des associations », Anthémis, 2020, p. 132.

Le premier argument en faveur de de cette position est un argument qui figure dans le texte. Comme l'a déjà très justement relevé Monsieur Jean Pierre VINCKE⁴, le texte impose l'intervention d'un commissaire ou, en l'absence de commissaire, d'un réviseur d'entreprises ou d'un expert-comptable. Or, si le législateur avait entendu circonscrire l'obligation aux grandes A(I)SBL, la seule mention du commissaire aurait été suffisante.

Le second argument réside dans le souhait d'offrir aux créanciers une protection analogue et ce quelle que soit en fin de compte la catégorie à laquelle appartiendrait l'association débitrice, conformément aux critères retenus par le CSA. Et cela d'ailleurs que le débiteur soit une association ou une société, puisqu'il ne fait pas de doute que dans le cas d'une société qui limite la responsabilité de ses actionnaires (SRL, SC, SA, SE, SCE), l'intervention d'un professionnel du chiffre est requise si on veut la dissoudre et en clôturer la liquidation dans un même acte.

A l'argument de texte figurant dans l'article 2:135, 2° du CSA, les détracteurs de la thèse plus contraignante répliquent que l'article 2:110, § 2 CSA lui-même ne prévoit l'obligation de dresser un rapport que lorsque l'association répond aux conditions fixées à l'article 3:47, § 6 du CSA. Dès lors, il serait incohérent d'imposer l'intervention d'un professionnel du chiffre chargé d'évaluer un état comptable et de le joindre à un rapport dont l'existence même n'apparaît pas obligatoire.

Se peut-il que l'article 2:135, 2° du CSA ait été rédigé à la hâte sans tenir compte de la spécificité du secteur associatif et, plus particulièrement des petites associations ? La doctrine associative ne s'en étonnerait pas... Monsieur Jean-Pierre VINCKE a écrit à cet égard que « (...) on peut s'interroger quant aux raisons qui ont poussé le législateur à adopter, à l'article 2:135, 2°, une position différente, en ce qui concerne les petites ASBL, de celle adoptée pour d'autres

dispositions relatives à la liquidation où manifestation l'intention était de ne pas alourdir les formalités (...) »⁵.

Certes, l'argument relatif à la protection des créanciers est séduisant, mais il semble, aux yeux des partisans de la seconde thèse, ne pas résister à une analyse plus globale du régime de la liquidation des A(I)SBL. En effet, on ne comprend pas pourquoi, toutes autres choses restant égales, les mêmes obligations ne sont pas imposées aux petites A(I)SBL qui entreprennent une dissolution suivie d'une période de liquidation classique. Dans ce cas de figure, elles peuvent se dispenser de l'intervention d'un professionnel du chiffre. Il ne leur est pas imposé non plus, en cas de liquidation déficitaire, de confirmation judiciaire du liquidateur ni d'approbation judiciaire du plan de répartition des actifs – interventions judiciaires imposées aux grandes ASBL et à toutes les sociétés dont la liquidation s'annonce ou se révèle déficitaire. L'arsenal juridique prévu, et la théorie de la survie passive, en cas de dettes persistantes après la clôture de la liquidation, semblent suffisants pour préserver les droits des créanciers.

A cela, les partisans de la première thèse pourraient répondre que le critère que le débiteur soit une petite association ou une petite société n'est guère pertinent pour limiter la protection dont jouit le créancier, et qu'il faut, à tout le moins, éviter l'abus le plus grave dont les créanciers pourraient faire l'objet, à savoir une clôture de liquidation en catimini sans même un état du passif sérieux, et donc contrôlé par un professionnel du chiffre. A faire disparaître toute protection des créanciers au motif qu'il s'agirait d'une association et non d'une société, on rendrait peut-être le régime tout entier inconstitutionnel.

Notre point de vue

A nos yeux, l'interprétation littérale de l'article 2:135, 2° du CSA retenue par les instances de l'IRE s'accommode mal avec la souplesse concédée aux petites A(I)SBL engagées dans une

⁴ J.P. VINCKE, « Dissoudre et liquider une petite ASBL en un acte : comment procéder ? », Bulletin de l'OECCBB, fév. 2021, p. 14.

⁵ *Ibidem*.

liquidation déficitaire. La doctrine écrivait encore récemment en analysant cette disposition que « *il s'agit d'une mesure visant à protéger les créanciers des grandes ASBL* »⁶.

S'agissant en outre du régime plus large des obligations comptables à charge des A(I)SBL⁷, et de surcroît des plus modestes d'entre elles, il apparaît singulier d'imposer de telles obligations lors d'une dissolution avec clôture immédiate de la liquidation, alors que les plus petites catégories ne sont même pas tenues de déposer leurs comptes auprès de la Banque nationale de Belgique et que la seule formalité consiste en un dépôt au dossier tenu au greffe du Tribunal de l'entreprise.

Surabondamment, et alors même que les travaux préparatoires du CSA⁸ insistent sur la volonté de ne pas alourdir les obligations à charge des A(I)SBL, on observerait toutefois un durcissement dans la mesure où aucune obligation analogue n'existait sous l'empire de la précédente loi.

Concrètement, les petites associations qui entendent généralement exploiter la possibilité d'une dissolution avec clôture de la liquidation en un seul acte le font car soit les actifs ne permettent plus une poursuite de l'activité soit parce qu'il y n'y a plus d'activités, parfois même les deux raisons évoquées sont concomitantes.

Dès lors, l'obligation liée à l'intervention d'un professionnel du chiffre pose question tant sous l'angle de la possibilité financière de s'offrir de tels services que sous l'angle de l'opportunité économique de faire intervenir un expert du chiffre lorsque les opérations sont réduites à l'extrême, mais notre point de vue relève davantage d'une optique de *lege ferenda* que d'une stricte analyse de *lege lata*.

⁶ J.-P. VINCKE, « Le rapportage financier des ASBL dans le contexte de la dissolution et de la liquidation », in *La dissolution et la liquidation des ASBL après le code des sociétés et des associations* (coord. M. DE WOLF) – Les Dossiers d'ASBL Actualités, Edipro, 2020, p. 16, n° 12.

⁷ J.-P. VINCKE, « La comptabilité pratique des très petites ASBL », Anthémis, 5ème édition, 2020, p. 37.

⁸ Projet de loi introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses, Doc. Ch., 2017-2018, n° 3119/001.

Conclusion

Ceux qui préféreront contourner la difficulté se référeront à la solution empreinte de pragmatisme qui est suggérée par Monsieur Jean Pierre VINCKE. Cette suggestion a le mérite, tout en évitant l'intervention d'un professionnel du chiffre, de respecter les dispositions légales. Cet auteur propose de privilégier la procédure classique de dissolution suivie de la désignation d'un liquidateur en veillant toutefois à limiter cette période à sa plus simple expression en convoquant dans les délais requis une seconde assemblée générale destinée à approuver les comptes du liquidateur et à décider de la clôture de la liquidation. Une période de liquidation de minimum 15 jours permettrait de ne pas tomber sous l'obligation découlant de l'application (littérale) de l'article 2:135, 2° du CSA.

On pourrait même imaginer une seule et même publication regroupant les extraits des deux décisions pour autant que les actes puissent être déposés endéans les 30 jours pour respecter l'article 2:9, § 1^{er} du CSA afin d'éviter un doublement de frais liés à la formalité.

Cette mise en scène ou ce stratagème permettant de contourner une obligation déduite des textes par une partie de la doctrine semble in fine mettre en évidence l'incohérence de la règle et à plus forte raison l'oubli du législateur qui s'est empressé d'appliquer sans nuance le système déjà applicable aux sociétés, en faisant un copier/coller du texte applicable à ces dernières, tout en perdant de vue le cadre législatif différent puisque, dans les sociétés à responsabilité limitée, l'intervention d'un professionnel du chiffre est toujours nécessaire en cas de dissolution volontaire, et ce indépendamment du caractère immédiat ou différé de la clôture de la liquidation.

Au-delà des avis doctrinaux, des prises de positions des différentes autorités ou des parades envisagées, la sécurité juridique est loin d'être garantie. Sauf à espérer une clarification du législateur, voire même une intervention de la Cour constitutionnelle saisie sur la base d'un

recours fondé sur une violation des articles 10 et 11 de la Constitution, la prudence semble s'imposer pour les associations désireuses de se

dissoudre et de clôturer la liquidation rapidement.

DENIS DUFOUR

Assistant à l'ULB

Spécialiste en droit des ASBL

DOSSIER : LA DISSOLUTION ET LA LIQUIDATION DES ASBL APRES LE CODE DES SOCIETES ET DES ASSOCIATIONS

Les raisons de dissoudre et de liquider des associations sans but lucratif se multiplient. Ainsi, la complexité accrue de la vie en ASBL peut pousser à (re)prendre la voie d'une association de fait. L'on peut aussi vouloir dissoudre et liquider, au besoin de manière déficitaire, pour éviter une faillite à terme, puisque, depuis le 1^{er} novembre 2018, les ASBL sont susceptibles d'être déclarées en faillite.

Dans ce contexte, il n'était plus tolérable que les règles encadrant la liquidation se limitent à ce que prévoyait l'article 22 de la loi du 27 juin 1921 (modifiée par la loi du 2 mai 2022), à travers une disposition qui n'était pas vraiment à portée normative : « La liquidation s'opère par les soins d'un ou plusieurs liquidateurs qui exercent leurs fonctions, soit par l'application des statuts, soit en vertu d'une résolution de l'assemblée générale, soit, à défaut, en vertu d'une décision de justice ».

Le Code des sociétés et des associations a dès lors revu les règles encadrant la dissolution et la liquidation, sans pour autant aligner, pour les plus petites ASBL, toutes les formalités sur les exigences fortes imposées à certaines sociétés.

Ainsi :

- l'établissement systématique d'une situation active et passive contrôlée par un professionnel du chiffre (en l'occurrence, le commissaire) en vue d'éclairer l'assemblée générale appelée à délibérer d'une dissolution,
- la confirmation judiciaire du liquidateur choisi par l'assemblée générale ou en vertu des statuts, en cas de liquidation qui s'annonce déficitaire,
- le contrôle judiciaire, également en cas de liquidation déficitaire, du plan de répartition de l'actif entre les différentes catégories de créanciers,

ne s'appliquent qu'aux ASBL tenues de nommer un commissaire, c'est-à-dire aux plus grandes.

Mais d'une manière générale, le nouveau régime exige de toutes les ASBL et de tous les liquidateurs davantage de rigueur. Le législateur a en effet voulu effectuer un arbitrage raisonnable entre les intérêts des tiers et le respect déférent de la vie associative. Selon la taille de l'ASBL, le législateur a considéré, à juste titre selon nous, qu'il lui fallait contrôler beaucoup, ou peu, les décisions, qu'elles émanent de l'assemblée générale (décision de dissoudre et choix des liquidateurs) ou des liquidateurs (particulièrement quant au respect de la hiérarchie des droits entre les différentes catégories de créanciers, selon qu'ils peuvent ou non s'appuyer sur tel ou tel privilège).

SYNECO et EDIPRO vous proposent un exposé détaillé de ce nouveau régime dans un *Dossier d'ASBL Actualités*, que j'ai eu l'honneur de coordonner, avec des contributions de Denis Dufour, de Fernand Maillard, de Philippe T'Kint et de Jean Pierre Vincke. Ces auteurs sont bien connus de vous, lecteurs de notre mensuel. Dans le numéro que vous tenez entre les mains, Denis Dufour apporte du reste quelques considérations supplémentaires sur le régime de la dissolution et de la liquidation en un acte d'une ASBL.

PROF. DR. MICHEL DE WOLF

Doyen honoraire de la Louvain

School of Management,

Président honoraire de l'IRE

LES AIDES A L'EMPLOI EN REGION BRUXELLOISE : UN PAYSAGE REDESSINÉ

Avec la sixième réforme de l'Etat, une série de compétences nouvelles ont été confiées aux Régions, dont différents mécanismes d'aides à l'emploi. De tels mécanismes ne bénéficiaient pas d'une visibilité maximale dès lors qu'ils étaient dispersés entre deux entités – la fédérale et la régionale – tout en actionnant des outils similaires (des primes et des réductions de cotisations sociales), en voulant soutenir une fois des groupes cibles, d'autre fois des secteurs d'activité, parfois les deux ensemble (des groupes cibles et des secteurs), sans oublier une jonglerie à faire, selon les cas, entre les aides à durée déterminée et d'autres indéterminées. Osons le mot : un maquis !

En héritant de ces nouvelles compétences, la Région de Bruxelles-Capitale ne s'est pas limitée à intégrer les dispositifs transférés dans ses propres législations. Certes, dans un esprit de « continuité de service », il y a d'abord eu une sorte de relatif « copier – coller » des dispositions fédérales dans les outils régionaux. Mais cette phase est désormais derrière nous : ce 1er janvier 2021, un aménagement significatif est entré en vigueur qui, objectivement, crée une plus grande cohérence, et dès lors aussi une meilleure visibilité : une catégorie nouvelle vient d'être créée, par refonte en un unique dispositif de différentes choses jusque-là éparpillées entre le fédéral et la Région : les emplois d'insertion en économie sociale.

La dénomination même permet une compréhension intuitive de ce dont il s'agit : le soutien à des organismes d'économie sociale lorsqu'ils mettent à l'emploi des personnes particulièrement éloignées du marché du travail. C'était une préoccupation fédérale qui s'était traduite par des emplois ou des aides de type PTP ou

SINE. Mais c'était aussi tracas régional, pour la réponse duquel une variante à durée déterminée avait été introduite dans le programme ACS (les « ACS d'insertion »). Ramasser tout cela en une unique formule clarifie sensiblement une partie du champ.

Le programme de transition professionnelle (PTP) et la mesure SINE...

Ont, l'un comme l'autre, soutenu la création d'emplois temporaires occupés par des personnes faiblement qualifiées (pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur) et au chômage depuis une certaine durée.

Le salaire du travailleur/de la travailleuse devait correspondre à celui d'un travailleur exerçant la même fonction : l'employeur/l'employeuse était aidé-e par des réductions de cotisations sociales et par la prise en charge d'une partie des coûts subsistants.

Différence technique entre les deux mesures : la prise en charge des coûts subsistants :

Dans le PTP, une allocation d'intégration était versée par l'ONEm au travailleur/à la travailleuse ;

Dans le SINE, une allocation de réinsertion était versée par l'ONEm à l'employeur/l'employeuse.

Différence conceptuelle : le PTP était applicable dans les domaines socioculturels, des sports, de l'environnement et des loisirs tant auprès des organismes du secteur public que dans des entreprises privées, en ce compris les ASBL ;

La mesure SINE aidait à la réinsertion dans des organismes d'économie sociale d'insertion ayant pris le statut de « société à finalité sociale » ... que par ailleurs le nouveau Code (fédéral) des sociétés et associations a récemment supprimé ! SINE était ouvert aussi à des entreprises de travail adapté (ETA), des CPAS, même des Agences locales pour l'emploi (ALE) dès lors qu'elles visaient à créer des emplois à partir de leurs activités (qui, pour l'essentiel, se résument néanmoins le plus souvent à autoriser à des chômeurs/des chômeuses d'ajouter un peu d'argent de poche à leur allocation de chômage, moyennant quelques heures de travail chaque mois).

Il y a par ailleurs un effet collatéral, à notre estime intéressant, sur le dispositif ACS. Les différents programmes de résorption du chômage, en particulier wallon (dont la dernière variante sont les APE – aides à la promotion de l'emploi) et bruxellois (ACS – agents contractuels subventionnés) ont toujours été traversés par une tension entre deux objectifs légitimes :

- Le soutien au secteur non marchand révélateur de besoins sociaux qui méritent d'être rencontrés.
- La « mise à l'étrier » de personnes éloignées de l'emploi, en leur permettant une expérience temporaire de travail, dans des conditions identiques à celles qui prévalent pour tous les collègues de l'entreprise.

Beaucoup de responsables successifs, dans leur période de découverte de leur compétence, se sont dit : « Et pourquoi pas faire d'une pierre deux coups : aider le secteur non marchand en lui finançant des emplois temporaires peu qua-

lifiés ? ». Or, c'est la fausse bonne idée. Car le soutien au non marchand nécessite une aide structurelle par financement de postes de travail souvent qualifiés, même si on peut aussi trouver partout l'une ou l'autre fonction qui l'est moins : à supposer une chaîne de télévision locale, elle peut certes disposer d'un coursier, il est néanmoins difficile d'imaginer la faire tourner sans principalement des fonctions de journalistes, de caméra(wo)men, de preneurs/preneuses de son, de monteurs/monteuses, ... Autrement dit, une gamme diversifiée de fonctions qualifiées. *In fine*, le scénario s'est plusieurs fois reproduit : on démarre sur les deux objectifs combinés ; dans les faits, l'objectif de soutien du non marchand devient prioritaire, gelant dès lors l'essentiel du budget pour financer des emplois qui ne se disent pas structurels mais qui le sont néanmoins ; une réforme est lancée qui, malgré parfois certaines déclarations en faveur de « l'emploi rotatif » pour lequel il convient de retrouver des marges, ne bougent finalement pas grand-chose aux lignes.

De l'articulation Région/instances communautaires ¹

Dans le contexte bruxellois, joue aussi le fait que les matières communautaires sont éclatées entre 5 entités (Communauté française, Communauté flamande, Cocof, Cocom, VGC), dont certaines sont en difficultés financières avérées. Dans une certaine mesure, l'intervention de la Région, par le biais de la politique de l'emploi, permet d'offrir une compensation à l'insuffisance d'investissement des Communautés dans leurs matières sectorielles. Si les emplois dans les compétences communautaires étaient complètement financés par les Communautés, les ministres régionaux successifs de l'emploi auraient pu consacrer une partie plus substantielle de leur budget à l'organisation d'une certaine rotation dans les mesures d'emploi.

D'une certaine façon, on peut aussi « lire » la récente réforme bruxelloise comme une sortie de cette tension : le dispositif ACS a désormais pour fonction de soutenir les besoins structurels du non marchand via des aides à l'emploi de longue durée ; il y a désormais un dispositif distinct « emploi d'insertion en économie sociale » pour exclusivement rencontrer l'autre objectif : la mise à l'étrier de personnes pour lesquelles c'est particulièrement difficile en leur offrant un

emploi à durée déterminée dans une entreprise d'économie sociale.

Cette contextualisation faite, la présente contribution se donne l'objectif de présenter synthétiquement le paysage actuel (2021) dans la Région capitale, du point de vue de ce qui est accessible aux ASBL (ainsi que, dans certains cas, à certaines entreprises précises, en l'occurrence

¹ Le contenu de cet encart doit aux commentaires que m'a fait Paul Palsterman à la lecture de la présente lorsqu'elle en était à l'état de brouillon. Mes remerciements à lui.

celles actives dans l'économie sociale). Notre cadre est circonscrit aux dispositifs sur lesquels la Région « à la main » : on s'autorise la précision car Actiris est aussi en charge d'aides dans le cadre de politiques menées par d'autres entités (les Communautés française et flamande) lorsqu'elles trouvent à s'appliquer à des Bruxellois (pour ce qui concerne la Communauté française, on songe à une fraction des ACS dit « x-FBIE » ainsi qu'à des PTP qui continuent à être affectés à des écoles francophones : Actiris gère les mesures mais la décision est à la Fédération Wallonie – Bruxelles). On se limitera à photographier le paysage, en classant les différentes possibilités, sans entrer dans des présentations détaillées : il s'agit principalement de permettre de s'y repérer à l'aide d'un fil conducteur logique. La lectrice et le lecteur intéressés à la découverte plus pointue de l'une ou l'autre des mesures évoquées ci-dessous trouveront toutes les informations utiles sur le site d'Actiris : <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/c-est-quoi-une-aide-a-l-emploi/>

Les choses peuvent être classées à partir de trois « portes d'entrée » : la première vise à soutenir la mise à l'emploi de groupes cibles ; la seconde concerne le soutien à l'emploi dans des secteurs, parce qu'ils répondent à des besoins sociaux spécifiques ; entre les deux : les emplois d'insertion dans l'économie sociale qui ont un côté hybride – le soutien d'un public cible spécifique, mais dans un secteur précis, l'économie sociale.

² Ordonnance du 23 juin 2017 (aides à l'emploi accessibles en RBC) et arrêté 14 septembre 2017 (« activations » : Activa, Activa +, Activa aptitude réduite).

³ Le VDAB est l'office public de formation et d'emploi pour la Flandre (il y est l'équivalent du FOREM). Il est actif en Région de Bruxelles-Capitale pour la seule formation (car matière communautaire). La compétence emploi étant quant à elle régionalisée, c'est Actiris qui accueille tous les Bruxellois indépendamment de leurs Communautés. Du côté de la Communauté française, la formation professionnelle a été régionalisée entre la Région wallonne (région de langue française) et la Cocof. C'est Bruxelles Formation, organisme dépendant de la Cocof, et non le FOREM, qui a en charge la formation professionnelle francophone des demandeurs d'emploi à Bruxelles. A noter qu'Actiris et le VDAB ont conclu une convention de partenariat par laquelle le VDAB offre un accompagnement spécifique, et sur une base volontaire, aux chercheurs d'emploi bruxellois qui souhaitent chercher du travail en région flamande ou dans un environnement néerlandophone. Ce partenariat n'est pas une communautarisation rampante de l'accompagnement : il est destiné essentiellement à des demandeurs d'emploi dont le néerlandais n'est pas la langue maternelle, et est conçu en fonction des tensions sur le marché de l'emploi flamand, surtout dans les régions proches de la capitale. Un tel partenariat n'existe pas avec le FOREM, mais il faut préciser que les résidents bruxellois ont accès aux formations du FOREM, du VDAB ou de l'ADG (germanophone) sur la base de leur inscription à Actiris (la réciprocité est vraie pour les formations de Bruxelles Formation)

Soutenir l'accès à l'emploi de groupes cibles

- A) **La mesure Activa** a fait partie du « paquet emploi » transféré vers les Régions à l'occasion de la sixième réforme de l'Etat « **Activa Brussels** » est l'aide à l'emploi la plus « généraliste »² : tout employeur/employeuse peut y avoir recours dès lors qu'il recrute un chercheur/une chercheuse d'emploi bruxellois-e inoccupé-e inscrit à Actiris depuis 12 mois. Pour faire court : une mesure de lutte contre le chômage de longue durée, sous quelque statut que ce soit (ça concerne autant les bénéficiaires d'allocations de chômage que celles et ceux du revenu d'intégration sociale, ou d'aides sociales équivalentes). Si la personne concernée a été en formation ou en stage via Actiris, Bruxelles Formation ou le VDAB Brussels³, elle est dispensée du temps d'attente de 12 mois. C'est aussi le cas si la personne a été PTP ou employée dans un contrat d'insertion ou à l'initiative d'un CPAS. La philosophie est claire : il s'agit à la fois d'éviter l'enlèvement durable dans le chômage des un-e-s, tout en donnant des perspectives de continuité à d'autres qui, s'étant déjà « mis en mouvement », se trouveraient être particulièrement découragés s'ils devaient vivre une longue interruption dans la dynamique positive dans laquelle ils se sont engagés.

Activa, du fédéral à la Région⁴

Contrairement à l'Activa fédéral, l'Activa Brussels est entièrement basé sur une allocation de travail : il n'y a plus de réduction ONSS. Le but est de concentrer l'effort sur des aides à l'emploi de résident·e·s de Bruxelles, alors que les réductions ONSS sont liées au siège de l'employeur.

Une conséquence de cette option est que l'employeur situé en Flandre qui engage un demandeur/une demandeuse d'emploi bruxellois peut cumuler la réduction ONSS flamande et l'Activa bruxellois. Inversement, l'employeur bruxellois qui engage un·e habitant·e de la Région flamande ne bénéficie ni de l'Activa bruxellois ni de la réduction ONSS flamande.

Nombre de demandeurs/demandeuses d'emploi sont bien au fait de l'existence de l'aide : lorsqu'ils/elles sont dans les conditions, ils/elles l'indiquent fréquemment dans leurs réponses aux offres, en y joignant l'attestation d'Actiris. Si ça n'est pas le cas, l'employeur prudent vérifiera que le candidat/la candidate dispose bien de l'attestation.

Le travailleur/la travailleuse recevra une rémunération identique à celle de ses collègues dans les mêmes conditions que lui/elle, mais pendant les 30 premiers mois, il/elle la recevra « décomposée » car une partie lui sera payée par l'organisme de paiement (du syndicat auquel il est affilié ou de la CAPAC). Son employeur en effet sera autorisé à déduire jusqu'à 15.900 € du salaire net, répartis sur 30 mois⁵. C'est donc d'une aide forfaitaire à durée déterminée qu'il s'agit, dans un cadre administratif en définitive assez simple, et plutôt astucieux : étaler l'aide dans le temps permet aussi, si l'affaire se passe mal entre l'employeur/l'employeuse et le nouvel engagé/la nouvelle engagée, que l'aide régionale réelle ne déborde pas le temps réel d'occupation de la personne !

La prime forfaitaire peut être augmentée⁶ lorsque la recrue est reconnue en « aptitude réduite ». La notion vise principalement les personnes qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenu⁷ ou une allocation d'intégration

⁵ A raison de 350 €/mois les six premiers mois ; 800 €/mois les 12 mois suivants ; retour à 350 €/mois les 12 derniers mois.

⁶ En l'occurrence monter jusqu'à 24.400 € sur 36 mois (750 €/mois pendant un an ; 600 €/mois les deux années suivantes).

⁷ ARR, une des allocations du régime des personnes handicapées ; la condition d'incapacité de travail est un taux de 66%.

comme handicapé·e·s ou encore les personnes reconnues inaptes au travail pour au moins 33%⁸.

Dans certains cas encore, en l'occurrence l'engagement d'une personne de moins de 30 ans qui n'a pas le certificat de l'enseignement secondaire supérieur, l'employeur peut solliciter un incitant complémentaire de maximum 5.000 € pour compenser les coûts de formation du nouveau travailleur/de la nouvelle travailleuse.

B) Des aides sous forme de réduction de cotisations sociales peuvent être sollicitées en cas d'embauche de personnes relevant de groupes cibles très spécifiques :

- Des travailleurs/travailleuses âgés de 55 à 64 ans dont la rémunération brute trimestrielle est inférieure ou égale à 10.924,20 €⁹. En ce cas, l'employeur peut bénéficier d'une réduction de 1.000 €/trimestre (à condition qu'il ait une unité d'établissement à Bruxelles).
- Une aide de même nature peut être sollicitée lors de l'embauche d'artistes ou d'accueillant·e·s d'enfants¹⁰.

C) Enfin, les emplois et contrats à l'initiative de CPAS, selon deux formules, celle dite « article 60 »¹¹ par laquelle le CPAS est lui-même l'employeur d'une personne placée dans un de ses services ou dans une ASBL,

⁸ La liste n'est pas exhaustive : d'autres situations peuvent être prises en considération.

⁹ Le montant est régulièrement adapté ; la dernière adaptation est datée du 2ème trimestre 2020.

¹⁰ A vrai dire, l'aide fonctionne aussi en cas d'embauche de personnel domestique, mais on gage que ce ne sont pas principalement des ASBL qui y procèdent !

¹¹ En référence à l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS.

et celle dite « article 61 » qui organise une prise en charge par le CPAS des coûts d'un travailleur/une travailleuse engagé dans une entreprise tierce (il s'agit souvent d'ASBL ou d'entreprises d'économie sociale). En tout état de cause, dès qu'une tierce partie est concernée, il y a toujours convention tripartite qui précise les obligations de chacun dans l'emploi à durée déterminée (l'objectif est de permettre un emploi de durée suffisante pour que l'utilisateur du CPAS retrouve ses droits à la sécurité sociale... et donc, notamment, son droit à l'allocation de chômage, ce qui, par ailleurs, ouvre à la critique de faible ambition. Nuancions en précisant que les transactions tripartites permettent souvent de s'accorder sur des objectifs plus ambitieux ; par ailleurs, le CV d'une personne est sensiblement amélioré dès lors qu'il peut se prévaloir d'une expérience professionnelle réelle).

D) Pour être tout à fait complet, on signalera encore une mesure temporaire, nommée **Phoenix Brussels**¹², strictement liée à la crise sanitaire : une aide à l'embauche (de maximum 6 mois) est donnée pour tout contrat de minimum 6 mois signé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021¹³. Le public cible est cette fois circonscrit aux personnes qui se sont inscrites ou réinscrites comme demandeuses d'emploi à Actiris entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 juin 2021.

¹² Arrêté 17 décembre 2020.

¹³ Une prime de 500 ou de 800 €/mois selon les situations.

Les emplois d'insertion dans l'économie sociale

Dans ce chapitre, on se situe plus résolument dans le « tout neuf » : ça fonctionne depuis le 1^{er} janvier 2021¹⁴.

Le dispositif vise à aider l'économie sociale d'insertion et des demandeurs/demandeuses d'emploi particulièrement éloigné-e-s du marché du travail en leur offrant

- Soit une expérience concrète à durée déterminée de maximum deux ans. En ce cas, l'aide consiste en une prime annuelle de 33.000 €/ETP (versée à l'employeur/l'employeuse). La finalité est de transition vers le marché de l'emploi à l'issue d'une « formation par le travail ».
- Soit un emploi à durée indéterminée dans l'entreprise. Une prime de 10.000 €/ETP (versée à l'employeur/l'employeuse) est alors accordée pendant 5 ans (elle l'est cependant jusqu'à la pension si le travailleur/la travailleuse engagé-e a 50 ans ou plus). En ce cas, il est attendu que l'emploi soit adapté à la situation de l'individu.

Le nombre d'emplois d'insertion pour lesquels la Région intervient dans l'entreprise est fixé au moment du « mandatement » (qui est d'une durée de 5 ans).

Car l'employeur/l'employeuse doit être une entreprise d'économie sociale « mandatée » pour l'insertion : il y a donc un double agrément à obtenir préalablement auprès de la Région, comme entreprise sociale d'abord, comme entreprise mandatée ensuite. Outre l'aide aux emplois d'insertion proprement dits, l'entreprise reçoit une prime pour aider à couvrir le salaire d'au moins un encadrant (la prime peut aussi être utilisée pour prendre en charge une part – très limitée – des frais de fonctionnement).

¹⁴ Arrêté 16 mai 2019.

Paysage régional bruxellois de l'économie sociale

Pour bien saisir, il faut avoir en tête qu'une réforme du paysage régional de l'économie sociale a également été mise en chantier. Pour entrer dans le dispositif ici décrit, il faut passer par deux agréments successifs.

Il faut d'abord être reconnu comme **entreprise d'économie sociale**. Pour cela, il s'agit de rencontrer 4 conditions : avoir un projet économique, poursuivre une finalité sociale, exercer une gouvernance démocratique et appliquer une tension salariale modérée.

Le **mandatement** peut alors être demandé, qui ouvre à un double financement : d'une part l'aide aux emplois d'insertion, d'autre part un financement additionnel pour pouvoir accompagner, former et insérer sur le marché de l'emploi des chercheurs d'emploi de longue durée. Un aspect extrêmement important est à relever : la législation bruxelloise fait explicitement référence au fait que le mandatement est considéré comme service d'intérêt économique général (SIEG) : c'est du « jargon européen » qui est ainsi intégré en sorte de mettre les organismes à l'abri d'accusations de déloyauté de concurrence sous l'argument qu'elles recevraient des subventions pour exécuter des tâches que d'autres, dans le secteur privé commercial, seraient réputés faire aussi, sans subvention ! Ne pas rire : derrière cela, c'est du lourd qui se cache : une petite ASBL qui serait traînée devant l'Europe ne survivrait sans doute pas à la durée de la procédure, aux frais d'avocats spécialisés, ni, si ça tourne mal, à la pénalité infligée¹⁵. Toute cette réforme vient tout juste d'aboutir par la reconnaissance, en novembre 2020, de 124 structures ESMI (**comme : économie sociale mandatée insertion**).

Le système permet d'être entreprise d'économie sociale sans solliciter le mandatement insertion : la reconnaissance initiale vise aussi des coopératives d'activités qui accueillent les candidats entrepreneurs ainsi que toute entreprise à finalité sociale (c'est-à-dire qui pratique une redistribution limitée des bénéfices et une gouvernance démocratique). Chaque situation bénéficie d'aides spécifiques.

Plus d'informations (en ce compris un guide pratique ESMI) sur le site du service public Bruxelles économie et emploi : <https://economie-emploi.brussels/entreprise-sociale>

Le demandeur/la demandeuse d'emploi doit quant à lui/elle être domicilié-e en Région bruxelloise, être inscrit-e auprès d'Actiris et rencontrer au moins une des conditions suivantes (insistons là-dessus : une seule condition suffit) :

- N'avoir pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- Avoir été demandeur/demandeuse d'emploi inoccupé-e pendant au moins 2 ans sur les 3 années qui précèdent et n'avoir

pas de diplôme d'enseignement secondaire supérieur¹⁶ ;

- Etre dans la catégorie des personnes à aptitude réduite (voir supra) ;
- Suivre un accompagnement au titre des publics à aide spécifique (APS) ou relever des NEETs (acronyme anglophone qui réfère aux jeunes « sortis des radars », c'est-à-dire qui ne sont ni aux études, ni au travail, ni en formation, et qui n'ont recours à aucune allocation).

¹⁵ Les entités fédérées seraient bien inspirées de rapidement adapter toutes leurs législations relatives à l'aide au non marchand en y intégrant la référence SIEG : ça évitera bien des soucis !

¹⁶ Notons que la condition de durée d'inoccupation n'est pas exigée si on a terminé un contrat d'insertion (de type « article 60 » ou « article 61 » - voir supra) ou si on a perdu son emploi suite à la suppression d'un poste d'emploi d'insertion en économie sociale.

Par la même occasion, sont supprimés (parce que ça les remplace) les dispositifs PTP¹⁷ et SINE transférés du fédéral avec la 6ème réforme de l'Etat, ainsi d'ailleurs que la formule des ACS à durée déterminée qui avait été introduite dans la réglementation ACS aux mêmes fins d'aider un public précis et l'économie sociale d'insertion.

Soutenir le secteur non marchand

Pour le soutien du secteur non marchand, le dispositif régional des ACS (**agents contractuels subventionnés**) est continué, « allégé » des ACS à durée déterminée qui sont fondus dans l'emploi d'insertion en économie sociale.

Il s'agit donc désormais exclusivement d'un dispositif d'aide, objectivement structurelle, à des initiatives des secteurs non marchands, en complémentarité des subventions obtenues dans les reconnaissances sectorielles, tant régionales que communautaires. Les employeurs occupant des postes ACS bénéficient d'importantes dispense de cotisations sociales combinées à une subvention élevée destinée à couvrir une large part des coûts salariaux¹⁸, mais bien entendu, le budget doit rester maîtrisé : dans les faits, un moratoire est d'application sur l'attribution de nouveaux postes.

¹⁷ Le PTP va également disparaître en Wallonie, en principe à la date du 1er janvier 2022, en même temps que la réforme APE entrera en application (elle a passé le cap en gouvernement : au moment où la présente est écrite, elle commence son parcours parlementaire – elle sera vraisemblablement votée dans les temps pour que l'échéance annoncée de mise en œuvre soit bien respectée). Pour autant, le PTP ne disparaîtra pas complètement des paysages bruxellois et wallon, car il subsiste des postes de ce statut affectés à des écoles dans des conditions que détermine la Communauté française.

¹⁸ Le plus souvent 95%. Dans certains cas cependant, la subvention couvre 100% des coûts. Notons que la fraction des ACS dits « ex FBI » fait l'objet d'une prime forfaitaire sensiblement plus basse, mais en même temps, ils peuvent le cas échéant bénéficier d'une disposition de financement additionnel dans le cadre du décret (Communauté française) sur l'aide à l'emploi socio-culturel (qui « met en texte légal » les accords du non marchand pour les secteurs communautaires visés).

En son temps, Bruxelles s'est abstenu d'une réforme comme les Wallons l'ont menée avec le programme PRIME¹⁹ transformé en APE : à l'époque, l'idée dans le chef des Wallons était de maximiser la création de l'emploi aux frais du fédéral. Car il y avait deux sources de financement des emplois : une prime régionale et des réductions (fédérales) de cotisation de sécurité sociale. La réforme APE a consisté à introduire une flexibilité dans le dispositif, une possibilité pour les employeurs bénéficiant de la prime régionale pour un emploi de décomposer celle-ci (en autant de fois que le poste valait de points) en sorte de multiplier les emplois bénéficiant de réductions de cotisations²⁰. Astucieux : ça ne coûte rien de plus à la Région mais ça crée des dépenses additionnelles pour le fédéral ! Retour de boomerang avec la 6ème réforme de l'Etat qui a régionalisé les dépenses liées aux réductions de cotisations ! La Wallonie ne peut se permettre l'absence de maîtrise budgétaire de son dispositif APE : c'est la source des tentatives successives de réforme²¹. De son côté, Bruxelles n'a pas suivi c'est-à-dire que la Région n'est pas passée par la case APE : ce faisant, elle peut jouer la continuité – en quelques sortes, le budget était maîtrisé avant même le transfert de la compétence sur les réductions de cotisations. C'est cela qui explique que le ramdam wallon sur la réforme obligée des APE ne connaît pas son « copier – coller » avec les ACS. Certes, au début de la législature précédente, le nouveau ministre en charge²² avait bien fait les remarques habituelles : « Mais comment se fait-il qu'il y ait si peu d'emplois rotatifs ? Ne faudrait-il pas corriger cela ? », provoquant en cela

¹⁹ PRIME fut l'acronyme de « programme régional d'insertion sur le marché de l'emploi ».

²⁰ Certains postes accordés bénéficiaient d'une prime régionale correspondant à 12 points. A la limite, avec 1 poste obtenu, on pouvait créer 12 emplois ... à condition cependant d'être en mesure de payer le différentiel entre le coût et le subside. Dans les faits, les pouvoirs locaux ont principalement usés de l'opportunité qui leur était offerte ; nettement moins les ASBL.

²¹ Selon toute vraisemblance, le 3ème essai sera le bon et d'application au 1er janvier 2022.

²² Didier Gosuin (DEFI).

un émoi légitime dans le non marchand²³. Mais avant toute entreprise de réforme, le ministre a pris soin de faire évaluer chaque poste dans chaque projet. En finale, les rapports ont montré tellement peu d'anomalies qu'il a été renoncé au « grand chamboulement » au profit de

quelques régulations (ou sanctions) au cas par cas²⁴ et quelques modifications dans la réglementation (qui ont cependant plutôt compliqué la vie des associations). A ce jour en tout cas, rien à voir avec les « happening » wallons.

Et si on souhaite recruter des stagiaires

Pour être complet, attirons encore l'attention sur le fait qu'il est aussi loisible de recruter des stagiaires. En réalité, on sort du champ des aides à l'emploi proprement dites pour pénétrer sur celui de la formation. Il n'en reste pas moins qu'un stagiaire est réputé apprendre en observant et en exécutant diverses tâches. Du point de notre objet (régional bruxellois) : **le stage first**²⁵ cible des moins de 30 ans ayant au maximum le certificat de l'enseignement secondaire supérieur, auxquels est offert un stage à temps plein de 3 ou 6 mois. A nouveau, l'entreprise donnera une indemnité mensuelle de 200 € bruts, complétée d'une allocation de stage de 26,82 €/jour, à charge d'Actiris²⁶.

A cela s'ajoute une série de possibilités offertes par une disposition fédérale et plusieurs dispositions communautaires – à partir de cet endroit, nous nous écartons de l'intention de ne présenter que les dispositifs sur lesquels la Région a « la main ».

La disposition fédérale : la **convention d'immersion professionnelle**²⁷ concerne tous les stage qui ne sont pas réglés par une législation spécifique. Il s'agit d'une convention de stage en entreprise, de 1 à 6 mois, conclue sur une base volontaire entre un stagiaire à partir de 16 ans et un employeur. Mais elle doit comprendre un programme de formation validé (à Bruxelles) par Bruxelles Formation (et établi avec son aide). Une indemnité est à charge de l'employeur et variable selon l'âge (de 569 à 812,90 €/mois²⁸).

Pour les dispositions communautaires, vu la langue de cette publication et le profil de notre lectorat, nous nous limitons aux francophones²⁹. Trois situations peuvent être relevées :

D'abord la formation professionnelle individuelle en entreprise (organisée par la Cocof) vise à offrir un stage de formation à une personne qu'on a repérée et qu'on compte bien recruter ensuite dans un contrat d'emploi en bonne et due forme : on ne bénéficie de l'aide publique pour le stage qu'à la condition d'engager ensuite dans un contrat qui est, au minimum, de même durée que celui du stage (de 4 semaines à 6 mois). Il n'y a pas de condition de public cible : c'est donc une formule qui peut aider à engager sur des postes spécifiques pour lesquels il est clair que « c'est un métier qu'on n'apprend pas à l'école ». Y compris donc des personnes déjà qualifiées et pas obligatoirement jeunes. On est dans le principe de l'activation de l'allocation de chômage pendant le stage : la personne garde son allocation, l'employeur prend à sa charge la différence entre le montant de l'allocation et le net d'un travailleur dans la même fonction.

²³ A l'époque « chaude », nous avons traité le sujet dans, successivement : Pierre Georis, « ACS bruxellois : avis de turbulences », ASBL Actualités n°237, mai 2015 <http://syneco.be/espace-membres/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/237.pdf> ; Pierre Georis, « ACS » (dans une rubrique « flashes » faisant le suivi d'articles publiés antérieurement), ASBL Actualités n°244, janvier 2016 <http://syneco.be/espace-membres/wp-content/uploads/sites/2/2017/02/244.pdf> et Pierre Georis, « ACS bruxellois : de nouvelles évolutions », ASBL Actualités n°246, mars 2016 <http://syneco.be/espace-membres/wp-content/uploads/sites/2/2017/02/246.pdf>

²⁴ En finale, 14 postes ont été retirés, sur 3 ASBL dont 2 s'étaient déjà mises en liquidation ! Autant dire qu'on est dans le registre de l'anecdote.

²⁵ Ordonnance 10 mars 2016.

²⁶ A noter que, le cas échéant, le versement des allocations familiales est interrompu pendant la durée du stage.

²⁷ Loi-programme 2 août 2002.

²⁸ Ce maximum est atteint à partir de 21 ans : dans les faits, la disposition vise clairement les jeunes en début de carrière.

Ensuite, pour des jeunes sous obligation scolaire (de 15 à 18 ans) et éventuellement au-delà (jusque 21 ans) dans un **Centre éducatif et de formation en alternance** (CEFA), il existe des formules de contractualisation, en particulier le contrat d'alternance³⁰ à durée déterminée et à temps partiel (24h/semaine soit 3 jours³¹), qui implique une indemnité versée par l'employeur au stagiaire qui, de son côté touchera aussi une prime d'Actiris.

Enfin, la formation en alternance est également organisée par le Service de formation des petites et moyennes entreprises (en langage courant : le contrat d'apprentissage des classes moyennes, qui fait l'objet d'une convention). En devenant « entreprise formatrice » d'un jeune cette fois âgé de 15 à 25 ans, on bénéficie d'une « prime tuteur » d'Actiris (1.750 € net par an, à condition que l'entreprise soit localisée à Bruxelles).

²⁹ Il existe des dispositifs plus ou moins similaires dans la Communauté flamande et que, bien entendu, on peut utiliser à Bruxelles.

³⁰ Depuis 2015, le contrat d'alternance s'est substitué à l'ancienne Convention d'insertion socioprofessionnelle.

³¹ Les 2 autres jours sont passés à la formation en CEFA.

PIERRE GEORIS

Professeur honoraire,

chargé de cours invité UCLouvain

Associé à l'ASBL

Fondation Travail – Université

LA COMPUTATION DU DÉLAI DE CONVOCATION DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ET DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le délai de convocation d'une assemblée générale d'une ASBL est de 15 jours (art. 9:14 CSA). Ce délai voulu par la loi a pour but de donner aux membres le temps nécessaire pour préparer sa participation à la réunion, ou pour décider de ne pas s'y rendre. Les statuts peuvent le réglementer dans le sens de l'augmenter. Ils peuvent aussi réglementer le délai de convocation du conseil d'administration que le CSA ne réglemente pas.

La question abordée par la présente contribution est d'exposer comment calculer ces délais de convocation. L'article 1:32 du CSA énonce la règle applicable en principe, sauf dérogation. « Le délai se compte de minuit à minuit. Il est calculé depuis le lendemain du jour de l'acte ou de l'événement qui y donne cours et comprend tous les jours, même le samedi, le dimanche et les jours fériés légaux.

Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable.

Pour l'application du présent article constitue un « jour ouvrable » chaque jour à l'exception d'un samedi, d'un dimanche ou d'un jour férié légal. »

Le délai commence donc à courir le jour de la réception de la convocation. L'assemblée générale ou le conseil d'administration doit se tenir au plus tôt le lendemain du dernier jour du délai. Jusque-là, la règle est logique.

Ce qui est déroutant c'est le report du délai au « plus prochain jour ouvrable » lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal. La règle, qui peut se comprendre en droit judiciaire, n'a pas de raison d'être pour un délai d'attente de convocation d'une assemblée générale ou d'un conseil d'administration. Si le dernier jour du délai est un samedi, on ne voit pas pourquoi l'assemblée générale ou le conseil d'administration ne pourrait se tenir le dimanche. Et pourtant c'est la règle.

Plus déroutant encore, si le dernier jour du délai d'attente est un samedi, le délai est reporté au premier jour ouvrable qui suit, soit le lundi. On ne peut donc tenir l'assemblée générale ou le conseil d'administration le lundi. On ne peut le - la tenir avant le mardi. C'est encore moins compréhensible, mais c'est ainsi.

En conclusion, nous conseillons de régler explicitement la difficulté dans les statuts.

PHILIPPE T'KINT

Avocat à Bruxelles

Intervenant à l'ULB

LE CALENDRIER DES JOURNÉES D'ÉTUDE

Syneco organise régulièrement des sessions d'information sur des sujets liés à la gestion quotidienne de votre organisation. Animées par des orateurs reconnus, ces sessions sont l'occasion de faire un point clair, complet et pratique sur le sujet retenu. Un support écrit et visuel est prévu lors de chaque session.

Voici le programme prévu pour le second semestre 2021 :

- « L'ASBL », coordonné par Denis DUFOUR, le lundi 11 octobre 2021 après-midi ;
- « Les restructurations/transmutations », par Jean Pierre VINCKE, le lundi 25 octobre 2021 après-midi ;
- « Le but désintéressé et son traitement fiscal », par Fernand MAILLARD, le jeudi 09 décembre 2021.

Celles-ci seront en toute logique organisées dans la salle Brel du Passage 44 à Bruxelles (Rue de l'Ommegang 16, 1000 Bruxelles).

Plus d'informations à venir via notre site www.syneco.be, notre page Facebook <https://www.facebook.com/SynecoPAEDES> et notre boîte info@syneco.be.

Comité de rédaction:

Denis Dufour, Sabine Garroy, Pierre Georis, Pierre Goblet, Deborah Gol, François Lagasse, Fernand Maillard, Paul Palsterman, Baudouin Theunissen, Philippe T'Kint, Luca Venanzi, Jean Pierre Vincke

Rédacteur en chef: Michel De Wolf

Editeur responsable: Syneco ASBL

ASBL Actualités est une lettre d'information de Syneco ASBL (Rue des Glaces Nationales 142-144 à 5060 Sambreville - Chaussée de Haecht 579 BP 50 à 1030 Bruxelles, www.syneco.be) et paraît 11 fois par an (1 seul numéro en été).

L'abonnement au mensuel ASBL Actualités est compris dans la cotisation annuelle d'affiliation à Syneco ASBL. La résiliation ne peut s'effectuer qu'en fin d'année d'abonnement, par écrit, et ce deux mois avant l'échéance.

Tous droits réservés. Aucun extrait de cet ouvrage ne peut être reproduit, ni saisi dans une banque de données, ni communiqué au public, sous quelque forme que ce soit, électronique, mécanique, par photocopie, film ou autre, sans le consentement écrit et préalable de l'éditeur. Les auteurs, le comité de rédaction et l'éditeur veillent à la fidélité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager leur responsabilité.