

Les conditions d'agrément sont définies par la réglementation.

Ces conditions sont **obligatoires et cumulatives**.

Vous devez :

1. **tenir une comptabilité** selon le plan comptable minimum normalisé ;

2. **pouvoir démontrer une activité économiquement viable.**

En tout état de cause, vous ne pouvez pas être en liquidation volontaire, ni en redressement judiciaire, ni en faillite ;

3. **pouvoir démontrer un niveau minimum de travail rémunéré de qualité et durable**

Si votre organisation est immatriculée à la Banque-Carrefour des Entreprises depuis 4 ans ou plus : vous devez occuper au moins un salarié engagé à temps plein pour une durée indéterminée ;

4. **pouvoir expliquer la manière dont les bénéfices éventuels sont alloués à**

la réalisation de la finalité sociale ;

5. **pouvoir expliquer les modes de production et de consommation durables**

mis en place au sein de l'organisation (par exemple : la gestion et collecte des déchets, la politique des déplacements et des transports, les mesures prises pour la limitation de la consommation d'énergie, la politique d'achat axée sur le principe de circularité, l'enregistrement EMAS ou certification ISO ou le label bruxellois d'entreprise Ecodynamique) ;

6. **publier sur votre site web la liste des membres composant votre conseil d'administration**, leurs fonctions respectives ainsi qu'un organigramme reflétant votre organisation interne. A défaut, ces informations doivent être affichées au sein de votre organisation.

Statuts et règlement d'ordre intérieur

Pour être agréé, vos statuts doivent être conformes à certaines conditions. Pour d'autres conditions, vous avez le choix, elles doivent être mentionnées soit dans vos statuts soit dans votre règlement d'ordre intérieur.

Les statuts de votre organisation doivent mentionner :

1. **vosre activité économique.**

Vous devez en effet pouvoir démontrer une activité continue de production de biens et/ou de services (par exemple : activité de construction et rénovation de bâtiment, commerce, HORECA, logistique, fourniture de biens et services, développement d'applications numériques, etc.) ;

2. **vosre finalité sociale** (par exemple : Exemples de finalité sociale : l'insertion socio-professionnelle, la lutte contre la pauvreté, l'égalité hommes-femmes, le développement d'un habitat durable, la mise en œuvre de nouvelles formes de production de biens et services (économie circulaire), la protection de l'environnement, la promotion de produits durables ou d'énergies renouvelables, etc.). Vote organisation doit en effet viser soit l'intérêt de la collectivité soit d'un groupe spécifique de personnes ou de vos membres ;

3. **le principe de tension salariale modérée.**

Ce principe consiste en un rapport entre le plus élevé et le moins élevé des salaires octroyés au personnel de votre entreprise.

La tension salariale doit être :

de 1 à maximum 4 pour les personnes morales comptant jusqu'à 50 travailleurs ou associés actifs; de 1 à maximum 5 pour les personnes morales comptant 51 à 250 travailleurs ou associés actifs;

de 1 à maximum 6 pour les personnes morales comptant plus de 250 travailleurs et plus ou associés actifs.

Le calcul de la tension salariale intègre la rémunération brute et les avantages divers et de toutes natures. Pour les associés actifs, le calcul intègre les émoluments bruts et tous les avantages divers et de toutes natures.

La rémunération minimale est calculée sur base de la rémunération la plus basse en équivalent temps plein au sein de votre entreprise.

Exception : Les personnes morales qui étaient agréées comme ILDE selon l'Ordonnance 2004 dont la tension salariale dépasserait le maximum prévu du fait de contrats établis avant le 1/02/2019 ne doivent respecter ce critère que lorsque ce(s) contrat(s) ont pris fin ;

4. **le principe selon lequel un membre de l'assemblée générale est égal à une voix ou la limitation des droits de vote** d'un participant personne physique à l'assemblée générale à maximum 10 % des parts présentes et représentées en assemblée générale, en ce compris les procurations et représentations ;

5. **le nombre maximum de procurations** par membre ou participant.

6. **la tenue, une fois par an, d'une réunion, qui aborde les thèmes suivants :**

le développement économique et social en cours et futur de votre organisation;

le bien-être au travail;

une présentation du rapport d'activités et d'un résumé des comptes de votre organisation;

vos politiques en matière de gestion du personnel, de recrutement et de formation continue.

Cette réunion doit se dérouler durant les heures de travail.

Tous les membres du personnel, les associés actifs et vos principales parties prenantes doivent y être invités.

Les statuts ou/et le règlement d'ordre intérieur de votre organisation doivent mentionner :

1. les droits et obligations des administrateurs, l'organisation des réunions et la police du Conseil d'administration,

le rôle du président et des éventuels autres membres,

les rapports avec l'assemblée générale et

la manière dont votre entreprise est dirigée au quotidien.

Cela comprend notamment :

la manière dont sont réglés les conflits d'intérêts entre les administrateurs et la personne morale, la manière dont sont déterminées les rémunérations,

2. la répartition du conseil d'administration : le nombre de représentants des pouvoirs publics n'excède pas 75% des administrateurs.