

# A.C.C. EXPRESS

N° 17 - Février 03

## I. CE QUI CHANGE EN 2003

### I.1 DEPUIS DECEMBRE 2002 INCAPACITE DE TRAVAIL ET ARBITRAGE

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2002, c'est un nouveau système qui régit le contrôle de l'incapacité de travail et l'intervention d'un arbitre en cas de différend médical.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail fixe les règles à suivre en cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident de droit commun. Cette disposition avait été modifiée par la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2002<sup>1</sup>.

L'obligation d'avertir immédiatement l'employeur de l'incapacité subsiste. La loi prévoit que le certificat médical doit faire mention de l'incapacité de travail ainsi que de la durée probable de celle-ci et de la possibilité ou non du travailleur de se déplacer en vue d'un contrôle. Rappelons que la remise d'un certificat doit être prévue par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. A défaut d'une telle prescription, c'est l'employeur qui doit, ponctuellement, faire la demande au travailleur.

#### Contrôle de l'incapacité

Le contrôle de l'incapacité fait l'objet de dispositions nouvelles. D'une part, il ne peut plus être fait que par un médecin habilité à exercer la médecine et qui a 5 ans d'expérience comme médecin de famille ou une

pratique équivalente. A chaque mission, il est tenu de souscrire à une déclaration d'indépendance à l'égard des deux parties.

D'autre part, la mission de contrôle est décrite avec précision puisque le médecin doit examiner la réalité de l'incapacité, vérifier la durée probable de celle-ci et, le cas échéant, les autres données médicales ayant une incidence sur l'application de la loi (par exemple, accident du travail). Enfin, le médecin contrôleur est tenu de remettre « *aussi rapidement que possible* » ces constatations écrites au travailleur afin de lui permettre d'exercer un recours s'il y a désaccord sur l'incapacité ou sur sa durée.

#### Mode de recours

La loi nouvelle régleme aussi les modes de recours. Deux solutions sont possibles : la première consiste à s'adresser, comme par le passé, au tribunal du travail ; la seconde réside dans le recours à une procédure arbitrale. L'objet de cette dernière porte uniquement sur le conflit médical. La décision arbitrale est définitive et lie les parties. La loi dispose que la partie la plus diligente (travailleur ou employeur) a un délai de deux jours pour désigner un médecin-arbitre qui doit figurer sur une liste tenue au Ministère de l'Emploi et du Travail.

Les parties intéressées peuvent aussi convenir de confier le différend à un médecin-arbitre. Dans ce cas le choix du médecin est libre. L'examen médical et la décision doivent intervenir dans les trois jours de la désignation du médecin-arbitre. Ce dernier informe le médecin de sa

décision ainsi que le médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur sont informés par lettre recommandée à la poste.

Ces nouvelles dispositions devront mettre fin aux nombreuses controverses qui jalonnaient précédemment les contrôles médicaux.

Robert-Charles Goffin, *Journal du juriste*, n° 17, déc. 2002, p. 4.

<sup>1</sup> A.R. 20 sept. 2002 fixant la date d'entrée en vigueur de certains articles de la loi du 13 juin 1999, *M.B.* 5 sept. 2002

## I.2 DEPUIS JANVIER 2003 LA DIMONA, (DMFA) ET DE LA DÉCLARATION DE RISQUE SOCIAL

Le 1er janvier 2003 marque un tournant dans les rapports entre les employeurs et les organismes de sécurité sociale: généralisation de la Dimona, introduction de la déclaration multifonctionnelle à l'O.N.S.S. (DmfA) au premier trimestre 2003, et de la déclaration de risque social.

### La Dimona :

A partir du 1er janvier 2003, tous les employeurs doivent déclarer immédiatement à la sécurité sociale chaque entrée et sortie d'un travailleur, l'entrée au plus tard le jour du début du contrat et la sortie, au plus tard le jour qui suit la fin du contrat. La déclaration immédiate d'emploi concerne tous les travailleurs placés sous l'autorité de l'employeur, que ces travailleurs résident en Belgique ou à l'étranger. La Dimona concerne également tous les travailleurs que l'employeur ne doit pas mentionner sur sa déclaration trimestrielle à l'O.N.S.S. Cela concerne les ouvriers, les employés, les apprentis classes moyennes, les apprentis industriels, les stagiaires, les étudiants, les travailleurs occupés moins de 25 jours par an dans le secteur

socioculturel, les travailleurs détachés assujettis à un régime de sécurité sociale étranger,... La Dimona va entraîner une simplification des obligations des employeurs en matière de documents sociaux. Ces documents sociaux ne concernent pas que les travailleurs mentionnés dans la déclaration trimestrielle à l'O.N.S.S. La déclaration est effectuée exclusivement par voie électronique, à savoir, par serveur vocal au téléphone ou par Internet. Les employeurs affiliés auprès d'un secrétariat social doivent vérifier auprès de celui-ci la procédure mise en place pour opérer cette communication à l'O.N.S.S.

Ensuite de cette communication Dimona, les employeurs seront désormais dispensés de la tenue d'un registre du personnel. Le registre du personnel électronique va remplacer le registre du personnel « papier » que l'employeur ne doit plus compléter.

L'employeur doit bien entendu conserver l'ancien registre du personnel, car la déclaration immédiate d'emploi permet uniquement d'enregistrer la situation à partir de la première déclaration Dimona.

La loi-programme du 24 décembre 2002 (*M.B.*, 31 décembre 2002) traite du caractère électronique obligatoire de la déclaration, et prévoit des sanctions pénales en cas de non respect des obligations ou d'obstacle à la surveillance, qui correspondent aux anciennes dispositions applicables lorsque le registre du personnel n'était pas tenu

### La déclaration de risque social

La déclaration de risque social permet à l'employeur de communiquer par voie électronique les données dont ont besoin les organismes de sécurité sociale au moment où survient un risque social comme le chômage par exemple. La déclaration du risque social fait l'objet d'une introduction progressive qui s'échelonne jusqu'en 2005. Des formulaires électroniques sont mis progressivement à disposition des

employeurs sur le site portail de la sécurité sociale.

Une déclaration via un formulaire papier est cependant toujours possible.

P.S.L.S., « Brèves » du 3 janvier 2003.

### **I.3 POUR JUILLET 2003 COMBIEN DE JOUR DANS UN MOIS ?**

Combien de jours y a-t-il dans un mois ? Parmi les employeurs, la réponse ne semble pas être tellement évidente. La législation du travail stipule qu'un mois compte 31 jours, soit un mois calendrier, la période maximale permettant de bénéficier de la réduction de cotisation à la sécurité sociale pour les jobs d'étudiants. Certaines agences d'intérim ont fait appel à leur créativité pour contourner ce problème. Elles ont embauché des étudiants pour des contrats de six semaines pendant les vacances pour 30 jours ouvrables au total mais répartis sur six semaines en pratique. Seulement la sécurité sociale a signifié son désaccord, ce qui a donné lieu à une procédure judiciaire. L'été dernier, les agences d'intérim ont obtenu gain de cause auprès de la Cour de Cassation à la suite de quoi un projet de loi a été déposé. Il est à présent question de 23 jours ouvrables effectifs, au maximum. Cette loi, qui entrera vraisemblablement en application à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, doit cependant encore être publiée au Moniteur.

Guido campus magazine, déc. 2002

## **II. MARIBEL SOCIAL**

### **II.1 MARIBEL SOCIAL : le nouvel arrêté**

Nous vous invitons à consulter le commentaire de l'UFEMN, relatif au nouvel arrêté Maribel social, en attachement.

### **II.2 AU FONDS MARIBEL SOCIAL DE LA COMMISSION PARITAIRE DU SOCIOCULTUREL : AUGMENTATION DU PLAFOND DE LA SUBVENTION DÈS 2002, UNE TRENTAINE DE POSTES À POURVOIR EN 2003 ET L'ESPOIR D'EN ATTRIBUER BIENTÔT 150 AUTRES**

Après l'examen de ses comptes 2002, le comité de gestion du Fonds Maribel social a pris la décision de porter le plafond de subventionnement pour un équivalent temps plein à 31.532 EUR pour 2002 et 31.536 EUR pour 2003. Ce nouveau plafond sera donc utilisé dans les jours qui viennent pour le calcul final des subventions dues aux employeurs pour l'année dernière.

### **38,5 ETP à attribuer au premier semestre 2003**

Le calcul effectué par le Gouvernement fédéral pour fixer la somme dévolue au Fonds Maribel social socioculturel en 2003 a été l'occasion d'une bonne surprise : il est possible de créer dès 2003, 38,5 ETP supplémentaires.

Cette légère augmentation des sommes dévolues au Fonds provient du fait qu'un nombre de plus en plus important d'associations qui avaient omis auparavant de déclarer à l'ONSS leur relevance de la commission paritaire 329, l'ont fait désormais.

Le comité de gestion a établi un cadre de répartition de ces emplois sur quatre dispositifs. Dix équivalents temps plein seront dévolus au secteur du tourisme et attractions et des musées. Dix autres seront attribués aux fédérations sectorielles impliquées dans la concertation sociale au sein de la CESSOC.

La concertation sociale dans les entreprises sera quant à elle soutenue par l'octroi de dix équivalents temps plein pour des associations engagées dans la mise en place de délégations syndicales. Seize mi-temps seront en outre dévolus à des associations qui ont mis ou mettent en place des

projets de formations permanentes pour leur personnel.

Vous recevrez au début du mois de février, de la part du Fonds Maribel social, un appel à candidature précisant les démarches à effectuer.

(...)

### Comment conclut-on une convention collective de travail d'entreprise ?

Si certains d'entre vous ont l'intention de faire un effort relatif à la mise en place d'une délégation syndicale, ou de la réalisation d'un programme de formation permanente du personnel de votre association, la convention collective de travail d'entreprise sera un outil nécessaire.

La convention collective de travail d'entreprise est un accord conclu, en dehors d'un organe paritaire, par une ou plusieurs organisations de travailleurs et un ou plusieurs employeurs, déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'une entreprise ou de plusieurs entreprises et réglant les droits et obligations des parties contractantes.

Les parties à la négociation d'un tel texte sont pour l'employeur, toute personne qui, avec ou sans contrat de travail, fait effectuer des prestations de travail à des personnes placées sous son autorité et pour les organisations syndicales, les délégués (permanents) des organisations syndicales.

L'employeur doit donc s'adresser à l'une ou l'autre organisation syndicale pour demander à recevoir la visite d'un de leurs permanents afin de conclure et en tout cas pour signer la convention collective de travail.

L'objet de la convention collective de travail, est le contenu des obligations créées par la convention, qui doit bien entendu, être licite, pas contraire à l'ordre public, ni aux bonnes mœurs ni aux dispositions du droit impératif.

En outre, les dispositions réglées par une convention collective de travail d'entreprise ne peuvent déroger aux règles de droit supérieures.

La convention est rédigée par écrit. Un exemplaire de la convention comportant les signatures originales est déposée au Greffe de l'Administration des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, en personne ou par voie postale en courrier primaire ou par recommandé.

Pour plus d'information, vous pouvez commander sur le site du Ministère de l'Emploi et du Travail <http://meta.fgov.be/> à la rubrique Meta.guide, une brochure intitulée « Clés pour conclure une convention collective de travail » qui explique la recette en détail.

Extrait du bulletin d'information de la FESEFA « Pour faire bref » janv. 2003

### III. INSTALLATION DE DELEGATIONS SYNDICALES : OU EN SOMMES-NOUS ?

La CESSoC souhaite organiser prochainement un séminaire visant à évaluer l'impact de l'installation de délégations syndicales dans le secteur.

On sait que la convention signée en mars 1999 prévoit qu'une délégation syndicale doit être installée dans les entreprises comptant au moins 20 travailleurs pour autant que la moitié de ceux-ci en fasse la demande.

Un certain nombre d'associations ont fait le choix d'installer une délégation syndicale en dessous de ce seuil. D'autres associations ont pris le parti de s'associer pour mettre en place une délégation syndicale commune à plusieurs associations de petite taille. Les organisations syndicales font une pression de plus en plus forte afin que s'installe ce type de délégation et pour que le seuil prévu dans la convention collective de 1999 soit abaissé.

Afin de pouvoir construire valablement des positions pour les négociations ultérieures, la CESSoC souhaite organiser un séminaire pour lequel elle fait appel à des

témoignages. Elle recherche ainsi des employeurs qui pourraient venir évoquer avantages et inconvénients de la mise en place soit de délégations inter-entreprises soit une délégation en dessous du seuil de 20 travailleurs fixé par la convention de 1999.

Un premier appel est donc lancé à tous ceux qui voudraient venir apporter leur contribution à ce séminaire.

Nous vous tiendrons bien sûr au courant de la date de sa tenue de façon à ce que vous puissiez y participer, si vous le souhaitez.

Contacts :

Pierre Malaise,  
[pierre.malaise@cessoc.be](mailto:pierre.malaise@cessoc.be) tél.02/512  
03 58

Ingrid Sobantka,  
[ingrid.sobantka@centres-culturels.be](mailto:ingrid.sobantka@centres-culturels.be)  
02/223.09.98

Extrait du bulletin d'information de la FESEFA  
« Pour faire bref » janv. 2003

#### IV. HAUSSE DES TARIFS DE LA SNCB

Dès le 1<sup>er</sup> février, une augmentation modérée en moyenne de 2,5% sera appliquée aux tarifs de la société belge de chemins de fer. Les billets seront majorés de 2,73% en moyenne, les différentes formules « pass » de 2,2% et les cartes train de 2,39%. Le très populaire Go Pass coûtera 1euro de plus qu'actuellement soit 40 euros. La carte de réduction à prix fixe, qui donne droit durant un mois à 50% de réduction en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> classe pour 16,30 euros, ne verra pas quant à elle son prix augmenter.

[www.b-rail.be/F](http://www.b-rail.be/F)

Vous trouverez le détail de l'intervention de l'employeur dans le prix des cartes de train en consultant l'attachement.

Méto, 28 janv. 2003

#### V. EN BREF

##### V.1. NOUVEAUX ECHELONS DE PRECOMPTE PROFESSIONNEL A PARTIR DU 01.01.03

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le précompte professionnel tient compte :

- de l'indexation ;
- de la réforme de l'impôt des personnes physiques (loi du 10-08-2001) ;
- de l'augmentation des impôts additionnels communaux et d'agglomération. Le 1.10.2002, 6% d'impôts communaux étaient calculés dans le précompte ; à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, il s'agira de 6,7%.
- de la suppression de la cotisation complémentaire de crise : le 01.10.2002, la cotisation complémentaire de crise représentait encore 1% ; à partir du 01.01.2003, cette cotisation est supprimée

Sd Worx

##### V.2. JURISPRUDENCE : LICENCIEMENT ABUSIF

Il est qualifié d'abusif, le licenciement effectué par l'employeur qui allègue un motif grave qu'il sait ne pas être établi, et qui veut en outre, faire signer à son travailleur une transaction de rupture de contrat, alors qu'il sait que ce dernier est en incapacité de travail pour des raisons psychologiques.

Cour du travail de Liège, 26 février 2002

##### V.3. DISPENSE DE CARTE D'INDEPENDANT

Le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal dispensant certaines catégories d'étrangers de la carte professionnelle pour l'exercice d'activités indépendantes. Ce projet d'arrêté s'inscrit dans le cadre de la simplification administrative et devrait éviter les discriminations

entre étrangers indépendants et salariés. Cette mesure concerne notamment les étrangers admis ou autorisés à séjourner ou à s'établir en Belgique, les réfugiés reconnus, les sportifs, les artistes, les conjoints étrangers qui assistent leurs époux ou épouses dans l'exercice d'une activité indépendante.

#### **V.4. ASBL : LA COMMISSION EUROPÉENNE DÉCIDE DE DEMANDER À LA BELGIQUE DE MODIFIER SA LÉGISLATION RELATIVE AUX DROITS DE SUCCESSION ET AUX DROITS D'ENREGISTREMENT**

La Commission européenne a décidé d'envoyer une demande formelle à la Belgique de modifier sa législation relative aux droits de succession et aux droits d'enregistrement. La Commission considère que cette législation n'est pas compatible avec les dispositions du traité CE qui garantissent la liberté d'établissement pour les entreprises et la libre circulation et la non-discrimination pour les travailleurs salariés et indépendants. La demande est sous la forme d'un avis motivé, qui est la deuxième étape de la procédure d'infraction prévue par l'article 226 du traité CE. En l'absence d'une mise en conformité satisfaisante dans les deux mois, la Commission pourrait saisir la Cour de Justice.

Les avantages fiscaux prévus par la législation belge en cas de legs ou donations en faveur d'associations

sans but lucratif, de sociétés mutualistes reconnues, d'unions professionnelles et d'associations internationales à but scientifique ne peuvent être accordés que lorsque lesdits organismes bénéficiaires sont établis en Belgique.

La Commission estime que cette législation a un effet discriminatoire et porte atteinte à la liberté d'établissement de telles associations et de tels organismes établis dans d'autres Etats membres, garantie par les articles 43 et 48 du Traité CE. De plus, cette législation nationale constitue également une atteinte à la libre circulation et la non-discrimination qui, en vertu des articles 39 et 43 du Traité CE, sont assurées pour les travailleurs salariés et indépendants d'autres Etats membres qui viennent travailler en Belgique ou qui s'établissent en Belgique et qui souhaitent faire des dons et des legs aux personnes morales ou associations de leurs pays d'origine.

[http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p\\_action.gettxt=gt&doc=IP/02/1527|0|RAPID&lg=FR&display=](http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/02/1527|0|RAPID&lg=FR&display=)