

A.C.C. EXPRESS

N° 18 - mars/avril 03

I. ACCORD DU NON-MARCHAND EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE : DE PETITS PAS

Alors que les partenaires sociaux s'apprêtaient à se réunir pour finaliser un préaccord sur la classification professionnelle, le ministre Demotte les convoquait ce 12 mars pour reprendre la concertation sur le décret «emploi» qui devait être, depuis le 1er janvier de cette année 2003, le nouvel outil de la communauté pour subventionner l'emploi.

UN AVIS FAVORABLE, MAIS SOUS RÉSERVE, DE LA PLUPART DES CONSEILS D'AVIS

En octobre 2002, le gouvernement de la Communauté française adoptait en première lecture une version du texte (...) *qui* a ensuite été soumis aux différents Conseils d'avis du secteur. Le texte devrait passer en seconde lecture au Gouvernement dans le courant du mois d'avril pour être soumis ensuite au Conseil d'État avant que n'intervienne sa troisième et dernière lecture par le Gouvernement.

Le texte pourra ensuite commencer son parcours parlementaire.

Pour rappel, ce décret est amené à remplacer les dispositions qui financent l'emploi dans les différents décrets des secteurs. Le dispositif prévoit pour les postes d'«animateur permanent» et de FBIE, un financement par points (un point = 2 541 euros) ; la valeur

de celui-ci sera indexée chaque année et évoluera en outre, au moins pendant les trois premières années d'application du décret, de 1,5% par an de façon à couvrir partiellement l'évolution des coûts liée à l'ancienneté.

Les postes de «permanents» seront subventionnés à hauteur de dix points quand les FBIE se verront affecter une subvention supplémentaire d'un point attribué en plus des sommes perçues par les promoteurs via les régions (APE en Région wallonne, ACS en Région de Bruxelles-Capitale). En outre, ce décret prévoit, à échéance 2004, la répartition d'une enveloppe d'environ 3,5 millions d'euros entre les différents secteurs communautaires en fonction du nombre de travailleurs, calculé en équivalent temps plein, occupés dans les associations et qui ne sont pas couverts par le premier volet de subventionnement («permanents» et FBIE) ; cette somme est dénommée plus loin sous le terme de «reliquat».

Plusieurs points de désaccord subsistent entre le Cabinet et les organisations patronales.

La Communauté française entend imposer que l'ensemble du personnel des associations du secteur soit engagé sous le statut d'employé ; cette position est évidemment hautement idéologique et soutenue par les organisations syndicales.

La répartition de l'enveloppe dévolue au «reliquat» fait

également l'objet de débats importants. Si le Cabinet accepte que la répartition de cette enveloppe entre les différents secteurs communautaires s'opère en tenant compte du nombre de travailleurs occupés réellement quel que soit leur statut (fonds propres, PRC,...), il souhaite que la répartition à l'intérieur d'un secteur entre les associations se fasse au prorata du nombre de « permanents subventionnés » et de FBIE. Les organisations patronales défendent quant à elles que cette répartition s'opère au prorata de l'emploi réel.

La solution proposée par le Gouvernement pourrait avoir pour effet que des associations agréées mais ne disposant pas de « permanents » et de FBIE se verraient privées de la moindre subvention pour opérer une harmonisation barémique qui s'imposerait à elles. Le Cabinet craint évidemment de s'engager dans un subventionnement complémentaire, notamment des travailleurs relevant des plans de résorption du chômage. Il fait toutefois quelques ouvertures pour mettre en place le système demandé par les organisations patronales mais ne souhaite s'engager que de façon temporaire (deux ou trois ans).

Enfin, la question générale du financement de l'harmonisation barémique des travailleurs relevant des plans de résorption du chômage reste posée et le Gouvernement a donné mandat à Monsieur Hasquin pour reprendre des contacts avec son homologue wallon, Monsieur Van Cauwenberghe, afin de tenter de trouver une solution.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Avant de déterminer les barèmes à appliquer, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les fonctions principales des secteurs relevant de la Communauté française. Une réunion, qui a duré près de onze heures, a permis aux partenaires sociaux d'aboutir à un préaccord sur la majorité des points en discussion.

Ce texte doit faire l'objet d'une relecture tout prochainement et vous sera adressé dès sa validation.

Plusieurs points d'achoppement subsistaient avant cette négociation.

Ainsi, les organisations patronales défendaient que le coordinateur d'une petite association, définie comme occupant de deux à sept équivalents temps plein, puisse être positionné à un échelon plus bas que celui du directeur ou des coordinateurs dans de grosses associations. Après de nombreux débats, les partenaires sociaux se sont accordés pour distinguer le positionnement dans la classification professionnelle des coordinateurs qui ont la responsabilité d'une association qui occupe deux à cinq équivalents temps plein de ceux qui oeuvrent dans des associations qui emploient plus de cinq équivalents temps plein ; ces derniers bénéficieront d'une rémunération plus élevée correspondant à l'ampleur de la responsabilité qui leur incombe.

Les organisations syndicales souhaitent obtenir que la polyvalence de certains travailleurs soit valorisée en termes de barème. Les

organisations patronales, jugeant la polyvalence inhérente à la plupart des fonctions du secteur ont refusé de transiger sur ce point.

Toutefois les partenaires sociaux se sont accordés sur un texte qui prévoit qu'un travailleur ne pourra être contraint d'exercer des activités relevant d'un échelon supérieur dans la classification ou d'une responsabilité plus large que celle qui lui est dévolue dans le cadre de la fonction qu'il occupe. Dans le cas où un travailleur accepterait, sur demande de l'employeur, d'exercer de façon partielle des tâches relevant d'une fonction positionnée plus haut dans la classification, les partenaires sociaux renvoient à une négociation d'entreprise pour valoriser cette extension de la fonction dans la fixation de la rémunération.

Le SETCa était particulièrement attentif à ce que les diplômes détenus par les travailleurs soient valorisés dans la classification professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont accordés pour reprendre la logique déjà utilisée dans les conventions collectives de travail signées pour les secteurs wallons et bruxellois. Ainsi, les détenteurs d'un titre de l'enseignement supérieur non-universitaire seront positionnés dans la classification à un échelon appelé 4 pour autant que le titre dont il dispose au moment de l'embauche corresponde à la fonction exercée. Les détenteurs d'un titre universitaire dont le domaine correspond à la fonction exercée seront, quant à eux, positionnés dans un échelon un peu plus élevé, nommé 4.2. Cet échelon est situé juste sous

l'échelon des coordinateurs (5) et du directeur (6).

Un dernier point de négociation oppose toujours les partenaires sociaux : le maintien des droits acquis jusque dans leur évolution. Les organisations syndicales souhaitent en effet qu'un travailleur qui bénéficiait, avant l'entrée en vigueur de la convention collective à signer, d'un barème plus élevé puisse le conserver.

Jusqu'à là les organisations patronales ont donné leur accord mais les organisations syndicales souhaitent également que la progression barémique acquise antérieurement puisse également continuer.

Ce dernier point est contesté par les organisations patronales qui souhaitent bien évidemment que l'harmonisation barémique puisse s'opérer réellement et dans des termes courts. Les organisations syndicales laissent toutefois quelques ouvertures en permettant qu'une telle remise en cause de l'évolution d'un barème antérieurement acquis puisse être opérée mais uniquement dans le cadre d'une convention collective de travail d'entreprise ou avec la délégation syndicale ou encore avec le conseil d'entreprise.

Une disposition particulière est toutefois prévue pour les travailleurs relevant du programme PRIME et détenteurs d'un titre universitaire, qui se verraient positionnés, comme les autres universitaires, à l'échelon 4.2 mais bénéficieraient d'une prise en compte d'ancienneté fictive les positionnant plus haut dans la rémunération.

Il est difficile, sans pouvoir communiquer le texte complet à ce stade, de commenter de façon détaillée le contenu du préaccord. Un article d'analyse plus approfondi paraîtra dans l'une de nos prochaines éditions à l'appui du texte qui vous sera envoyé.

ET LES BARÈMES ?

L'étape suivante que les partenaires sociaux ont à franchir est la mise au point des références barémiques qui sont attribuées aux travailleurs sur base de leur positionnement dans la classification professionnelle.

Il est évident que les organisations patronales sont soucieuses que le surcoût engendré par l'harmonisation barémique soit couvert à suffisance par les subventions qui seront fixées dans le décret « emploi ».

Lors de la signature de l'accord du non-marchand communautaire en juillet 2000, la CESSOC et la FESEFA *tout comme l'A.C.C.*, avaient insisté sur la nécessité de disposer d'un cadastre précis permettant de connaître les niveaux de rémunérations actuellement pratiqués dans les associations.

Il s'agissait de déterminer, connaissant la moyenne des rémunérations pratiquées, quel pas pouvait être franchi en termes d'augmentation au regard des sommes nouvelles injectées en termes de subventions.

Malgré de nombreuses demandes, les résultats du cadastre réalisé par la Communauté française sur ce point n'ont pas encore été produits. Ce qui rend difficile la poursuite de la négociation.

Toutefois, les organisations patronales ont pris pour option de

tenter de travailler sur l'utilisation des grilles barémiques déjà adoptées dans les conventions collectives de travail signées pour les Régions ; celles-ci s'avèrent toutefois trop élevées par rapport aux financements prévus en Communauté française.

L'hypothèse de travail est donc de tenter de déterminer un pourcentage qui serait appliqué aux grilles existant dans les conventions régionales ; ce pourcentage devrait être en fonction des sommes dégagées en termes de subventions nouvelles.

Ainsi, à titre d'exemple, un travailleur relevant des secteurs communautaires pourrait être rémunéré à X% des grilles barémiques adoptées en Région. L'objectif est bien sûr d'atteindre à terme le même niveau dans l'ensemble des secteurs socioculturels. Une renégociation devrait s'engager à cette fin, dans le courant de l'année 2003, avec la Communauté française pour examiner l'opportunité d'affecter une partie des nouvelles marges dégagées par la Communauté à la poursuite des efforts en matière d'harmonisation barémique.

Pierre Malaise, Directeur Cessoc, « Pour faire bref », mars 2003

II. DOCUMENTS SOCIAUX SUPPRIMÉS A CAUSE DE LA GENERALISATION DE LA DECLARATION DIMONA

Dans le cadre de la généralisation de la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), certains documents sociaux ont été supprimés ou simplifiés.

La nouvelle loi prévoit :

- la base légale pour la suppression du registre général du personnel, en cas de respect de l'obligation de déclaration dimona ;
- la suppression de l'obligation de transmettre une copie du contrat d'étudiant aux services d'inspection.

Le texte réalise par ailleurs une harmonisation des amendes administratives imposées d'une part en cas de non-respect des obligations relatives au registre du personnel et au registre des présences, et d'autre part en cas de non-respect de l'obligation de déclaration dimona.

Simplification des documents sociaux

Régime actuel pour les employeurs qui ne participent pas encore à la déclaration dimona

Aujourd'hui, l'employeur ne doit tenir qu'un seul registre du personnel pour l'ensemble de son personnel. Les employeurs qui occupent des travailleurs à différents endroits, doivent tenir, en plus, un registre spécial du personnel à chacun des endroits où ils occupent des travailleurs salariés, excepté à l'endroit où ils tiennent le registre du personnel. Certains employeurs sont dispensés de la tenue d'un registre spécial du personnel à condition qu'ils tiennent à jour un document individuel pour chaque travailleur à l'endroit de son occupation.

Simplification prévue. Obligation générale de déclaration dimona. Entrant en vigueur au 1er janvier 2003

Depuis le 01.01.2003, pratiquement tous les employeurs sont soumis à l'obligation de déclaration dimona. L'introduction de l'obligation de déclaration dimona va de pair avec la simplification des documents sociaux susmentionnés.

Les employeurs qui respectent leur obligation de déclaration dimona : n'ont plus besoin de tenir un registre 'général' du personnel ; et occupent des travailleurs occupés à différents endroits peuvent utiliser un registre spécial du personnel simplifié au lieu du registre spécial du personnel. Donc bien que ces employeurs n'aient plus à tenir un registre 'général' du personnel, ils devront encore tenir un registre spécial du personnel simplifié. Le registre général du personnel et le registre spécial du personnel sont, en d'autres termes, dissociés et considérés comme des documents sociaux distincts.

- et qui, selon la réglementation actuelle, peuvent utiliser le document individuel, se voient entièrement dispensés de la tenue tant du registre spécial du personnel que du document individuel

La nouvelle loi établit les bases légales de cette simplification : le registre général du personnel et le registre spécial du personnel sont considérés comme des documents sociaux distincts ; création de la possibilité de dispenser les employeurs, par un AR, de l'obligation de tenir un registre général du personnel pour

les travailleurs pour lesquels une déclaration dimona a été effectuée. Les travailleurs qui ne sont pas repris dans le fichier dimona (songez aux cas d'exclusion légale), devront figurer dans le registre général du personnel.

Travail d'étudiants

Dans le cadre de la déclaration dimona, il y a lieu de communiquer plusieurs informations supplémentaires concernant les étudiants (qualité de l'étudiant, lieu de travail, fin de l'occupation). Cette formalité va également être simplifiée.

Lors de l'engagement d'un étudiant, l'employeur a l'obligation de transmettre une copie du contrat d'étudiant aux services d'inspection. Cette obligation est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2003 pour les employeurs qui respectent les obligations de déclaration dimona. L'art. 125 de la loi sur les contrats de travail a déjà été adapté en ce sens.

Amendes administratives

Harmonisation des amendes administratives :
pour les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations concernant la tenue du registre général/spécial du personnel et du registre des présences, l'amende administrative maximale diminue et passe de 9.375 à 6.250 euros ;
les amendes à la fois minimales et maximales sont augmentées pour les employeurs qui ne respectent pas leur obligation de déclaration dimona :
le min. passe de 750 euros à 1.875 euros, et le max. passe de 3.750 euros à 6.250 euros.

Les amendes administratives sont applicables par travailleur ayant fait l'objet d'une infraction. Le montant total des amendes administratives ne peut toutefois être supérieur à 100.000 euros.

Amendes administratives jusqu'au 31.12.02

Non-respect des obligations en matière de registre du personnel/Registre des présences
Minimum : 1.875 EUR
Maximum : 9.375 EUR

Non-respect des obligations de déclaration dimona
Minimum : 750 EUR
Maximum : 3.750 EUR

Amendes administratives à partir du 01.01.03

Non-respect des obligations en matière de registre du personnel/Registre des présences
Minimum : 1.875 EUR
Maximum : 6.250 EUR

Non-respect des obligations de déclaration dimona
Minimum : 1.875 EUR
Maximum : 6.250 EUR

Attention : Ces amendes administratives sont applicables par travailleur ayant fait l'objet d'une infraction à l'obligation de déclaration dimona. Le montant total des amendes ne peut toutefois être supérieur à 100.000 euros.

Les nouveaux montants des amendes administratives sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2003. Les anciens montants restent applicables pour les infractions commises avant cette date.

Sd Worx

III. CREDIT-TEMPS ET COUVERTURE SOCIALE : PUBLICATION D'UN NOUVEL ARRETE ROYAL AU MONITEUR BELGE

La CCT n°77bis (modifiée par la CCT n°77ter) qui introduit le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail des travailleurs de 50 ans et plus est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. Des mesures devaient encore être prises pour adapter certaines législations en matière de sécurité sociale.

Le 3 février 2003, le Moniteur belge publie l'arrêté royal du 21 janvier 2003 qui prévoit l'adaptation des textes légaux en matière d'assurance maladie-invalidité, de vacances annuelles et introduit de nouvelles dispositions en matière de pension.

La date d'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée rétroactivement au 1er janvier 2002.

A l'occasion de la publication de ce texte, nous vous présentons le statut social du travailleur en crédit-temps dans tous les secteurs de la sécurité sociale :

1. ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ

Suspension totale - En matière de soins de santé, le travailleur dont le contrat de travail est totalement suspendu pour cause de crédit-temps maintient tous ses droits pendant la période couverte par les allocations d'interruption.

Par contre, aucune indemnité d'incapacité de travail n'est

octroyée au travailleur pendant la période couverte par une allocation d'interruption. Pendant les périodes d'incapacité de travail (maternité, maladie, ...), l'ONEm continue à payer les allocations d'interruption au travailleur.

Le droit à des indemnités d'incapacité de travail lui sera cependant à nouveau reconnu au terme de la période de crédit-temps.

Réduction des prestations - Les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 dans le cadre du crédit-temps sont considérés comme des travailleurs à temps partiel volontaires. Ils conservent tous leurs droits dans le secteur des soins de santé mais en ce qui concerne l'octroi des indemnités d'incapacité de travail, ils doivent pouvoir justifier le respect des conditions exigées dans le chef des travailleurs à temps partiel ordinaires (stage et prestations de travail suffisantes, remise d'un bon de cotisation annuelle mentionnant une rémunération suffisante).

L'ONEm continue à payer les allocations pour réduction des prestations pendant l'incapacité de travail. Le bénéfice de l'allocation d'interruption ne fait pas obstacle au versement d'une indemnité d'incapacité pour la période à temps partiel qui n'aurait pas été effectivement prestée.

Lorsque la période de réduction des prestations prend fin pendant la maladie, il sera à nouveau tenu compte du salaire promérité par le travailleur à temps plein pour recalculer le droit aux indemnités du travailleur.

2. ALLOCATIONS FAMILIALES

Suspension totale - Durant la période de suspension totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, le travailleur maintient tous ses droits aux allocations familiales pour ses enfants bénéficiaires.

Réduction des prestations - Le travailleur qui réduit ses prestations maintient tous ses droits aux allocations familiales pour ses enfants bénéficiaires. Les allocations familiales seront fixées en fonction du régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.

3. ASSURANCE CHÔMAGE

Suspension totale - Pour bénéficier d'allocations de chômage, le travailleur qui se retrouve en chômage complet, doit prouver un certain nombre de jours de travail salarié au cours d'une période de référence. Cette période est prolongée à concurrence de la période durant laquelle l'intéressé a perçu des allocations d'interruption.

Le travailleur qui deviendrait chômeur complet au cours d'une période de suspension totale des prestations dans le cadre du crédit-temps est réputé être devenu chômeur dans le régime de travail qui était le sien avant le début de la suspension de son contrat ; les allocations de chômage lui seront donc versées sur base de ce régime (position appliquée par l'ONem malgré que les textes ne soient toujours pas adaptés).

Réduction des prestations - Le travailleur qui réduit ses

prestations dans le cadre du crédit-temps et dont le contrat vient à être suspendu à la suite de chômage temporaire, peut, pour autant qu'il soit admissible et indemnisable en qualité de chômeur, percevoir des allocations de chômage selon le régime des travailleurs à temps partiel volontaire. Ces allocations de chômage temporaire sont donc cumulables avec les allocations d'interruption.

Pour bénéficier d'allocations de chômage, le travailleur qui se retrouve en chômage complet, doit prouver un certain nombre de jours de travail salarié au cours d'une période de référence. Cette période est prolongée à concurrence de la période durant laquelle l'intéressé a perçu des allocations d'interruption.

Le travailleur qui devient chômeur complet pendant une période au cours de laquelle il a réduit ses prestations d'1/5 ou d'1/2 dans le cadre du crédit-temps, est réputé être devenu chômeur dans le régime de travail qu'il effectuait auparavant. Il aura donc droit à des allocations de chômage calculées sur base de la rémunération journalière moyenne qu'il aurait perçu s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail (position appliquée par l'ONem malgré que les textes ne soient toujours pas adaptés).

4. VACANCES ANNUELLES

Suspension totale - La période de crédit-temps pris sous la forme d'une suspension totale des prestations n'est pas assimilée à une période de travail, ni pour le calcul de la durée des congés, ni pour le calcul d'un pécule de

vacances. Cela signifie qu'un travailleur qui a suspendu totalement ses prestations de travail dans le cadre du crédit-temps pendant toute l'année 2003 n'aura pas de congé en 2004.

En cas de suspension totale, un pécule de départ doit être payé au travailleur.

Réductions des prestations - Le travailleur qui réduit ses prestations de travail, que ce soit une réduction à mi-temps ou une diminution de carrière d'1/5, est considéré comme un travailleur à temps partiel ordinaire. La durée des congés et le pécule y afférent, seront donc déterminés selon les modalités applicables à cette catégorie de travailleurs, c'est-à-dire proportionnellement à leurs prestations de travail.

5. PENSION : DU NOUVEAU

Crédit-temps au sens strict - Les périodes de suspension totale ou de mi-temps sont assimilées gratuitement à de l'occupation à temps plein pour une période maximale de 3 ans.

Dans les secteurs ou dans les entreprises où une convention collective a allongé la durée de la suspension totale ou du mi-temps à 4 ou 5 ans, l'assimilation ne vaut également que pour 3 ans.

Diminution de carrière d'1/5 - L'assimilation à de l'occupation à temps plein est gratuite pour toute la période, c'est-à-dire pour une période maximale de 5 ans.

Réduction des prestations pour les travailleurs de 50 ans et plus - Les périodes de réduction des prestations d'1/5 et d'1/2 des

travailleurs de 50 ans et plus, sont assimilées gratuitement à de l'occupation à temps plein et cela, jusqu'à l'âge de la pension.

Béatrice Verelst, Service Juridique, Partena

IV. NOUVEAUX MONTANTS POUR LE TRAVAIL DES BENEVOLES A PARTIR DU 1ER JANVIER 2003

L'A.R. du 19 novembre 2001 (M.B. 28.11.2001) ajoute un nouvel article 17quinquies à l'A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi O.N.S.S. Cet article 17quinquies détermine à quelles conditions le travail des bénévoles est exonéré de cotisations O.N.S.S.

La présente note se focalise uniquement sur les nouveaux montants en vigueur au 1^{er} janvier 2003 et sur la carte de bénévole.

1. EVOLUTION DU PLAFOND SALARIAL

Le plafond 'salarial' constitue une condition importante. Il n'est pas question ici de 'salaire' au sens strict du terme, mais bien du remboursement perçu par une grande partie des bénévoles pour les dépenses réalisées pour leur 'patron'. Ce remboursement de frais ne peut pas dépasser un certain montant fixé par A.R., sous peine d'être assujéti aux cotisations O.N.S.S. pour les employeurs et pour les travailleurs.

Un double plafond (cumulatif) a été instauré, l'un sur une base journalière et l'autre sur une base annuelle. Chacun de ces plafonds doit être respecté séparément. L'A.R. du 19 novembre 2001 lie ces montants à l'indice des prix à la consommation.

Depuis le 1^{er} janvier 2001, ces montants ont subi les modifications suivantes :

	plafond journalier	plafond annuel
du 1.1.2001 au 31.12.2001 inclus	24,79 EUR	991,57 EUR
du 1.1.2002 au 31.12.2002 inclus	25,79 EUR	1.031,66 EUR
du 1.1.2003 au 31.12.2003 inclus	26,31 EUR	1.052,25 EUR

Ces montants sont identiques pour l'exonération fiscale et sociale.

2. CARTE DE BÉNÉVOLE

L'A.R. du 19 novembre 2001 prévoyait la tenue par le bénévole d'une carte de bénévole par année civile. Le non-respect de cette condition devait entraîner la perte du droit à l'exonération O.N.S.S., dans le chef de l'association ET dans le chef du bénévole.

L'objectif de la carte de bénévole était triple :

1. permettre d'effectuer un contrôle sur le dépassement des plafonds ;
2. donner au bénévole un moyen de prouver son statut de bénévole ;
3. être certain des montants déjà perçus auprès d'autres organisations durant l'année civile en cours. De cette manière, l'organisation qui occupe le bénévole ne s'étonne pas d'être assujettie à l'O.N.S.S. parce que des montants ont été

versés par une autre organisation.

La compétence d'instaurer cette carte de bénévole et de fixer ses modalités d'utilisation revient au Ministère des Affaires Sociales. A ce jour, cette carte de bénévole n'a toujours pas été instaurée. Il a, en effet, été décidé d'attendre la proposition de loi relative aux droits des bénévoles, qui rendra peut-être la carte de bénévole superflue.

L'absence de cette carte de travail ne constitue toutefois aucun obstacle à l'application des dispositions mentionnées ci-dessus.

Filip Borgers, Service Juridique, Partena

V. MODIFICATION DE LA NOTION DE REMUNERATION DANS LA REGLEMENTATION SUR LES VACANCES POUR EMPLOYES

Arrête royal modifiant l'arrête royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles des travailleurs salariés : Article 1^{er}. Un article 38bis rédigé comme suit est inséré dans la section I^{re}, du chapitre I^{er}, du titre III, de l'arrête royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés :
« 38bis. Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38 § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ».

Il n'est pas tenu compte, dans le calcul du montant du pécule de vacances pour employés, de la partie de la rémunération qui ne sert pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale. Cette disposition concerne tous les pécules de vacances, tant simple que double, et aussi bien durant le contrat de travail qu'à la fin de l'engagement. Cet arrêté donne exécution à une partie de l'accord interprofessionnel 2003-2004 et vise à apporter certains éclaircissements après l'arrêt de la Cour de Cassation du 4 février 2002.

Par cet arrêté, les avantages qui ne sont pas soumis à l'ONSS comme les chèques-repas, assurances de groupe, assurances hospitalisation, voitures de sociétés, etc., sont désormais exclus de la notion de rémunération ONSS et ne relèvent donc pas de la notion de rémunération pour le régime de vacances annuelles des employés.

L'arrêté ne prévoit aucune date d'entrée en vigueur; dans les considérations, il est toutefois précisé que "la disposition prendra effet avant le calcul des pécules de vacances de 2003". Il est à supposer que l'on entend par-là les pécules de vacances calculés et dus à partir de l'année de vacances 2003.

VI. EN BREF...

1. Légère augmentation des frais de publications des actes et documents des sociétés et des ASBL

Les tarifs applicables à la publication aux annexes au Moniteur Belge des actes et documents des sociétés sont publiés au Moniteur.

Arrêté ministériel du 27 septembre 2000, *M.B.* 14/12/02

2. Augmentation de la rémunération du travailleur ALE

L'indemnité horaire des travailleurs ALE est revalorisée à partir du 1^{er} mars 2003. Cette indemnité ALE passe de 3,72 EUR à 4, 10 EUR. Soit un complément mensuel pour le travailleur ALE de 184,50 EUR en plus de son allocation de chômage normale au lieu de 167, 40 EUR jusqu'à présent (s'il effectue ses 45 heures autorisées par mois). **Attention** : à notre connaissance, le C.I.R. 92 n'a pas encore été adapté afin d'exonérer fiscalement la totalité de ce nouveau montant de 4,10 EUR.

www.onem.be

* *
*

A noter dans vos agendas :

Assemblée générale de l'A.C.C.,
le **samedi 10 mai 2003 à 10h30**
au Centre culturel Le Botanique