

ACC-EXPRESS₂₆

ACTUALITE :	■ Application de l'accord du non-marchand en Communauté Française	p. 1
	■ Le poids du non-marchand bientôt mieux évalué	p. 2
	■ Appel à projets du Fonds Groupes à Risques : 1 ^{er} délai : le 31 mai 2004	p. 2
	■ Travailleurs PRIME transformés en APE : n'oubliez pas le C4 !	p. 3
	■ Régime de petites indemnités pour les artistes dès juillet 2004	p. 3
	■ Nouvelle convention avec Reprobel	p. 4
DOSSIERS :	■ ASBL : la modification des statuts	p. 4
	■ Pécule de vacances	p. 6
	■ Reprobel	p. 7
BON A SAVOIR :	■ Les vacances annuelles	p. 10
RESSOURCES :	■ Sites Internet : www.onss.be et www.onva.be	p. 11

Actualités

I. APPLICATION DE L'ACCORD DU NON-MARCHAND EN COMMUNAUTE FRANÇAISE : Le point sur la situation

Renégociation de l'accord de 2000

Les engagements pris par le Gouvernement de la Communauté française en réponse aux actions de contestation de mars (cfr. édition précédente) seront bientôt actés sous forme d'amendements au texte de l'accord du non-marchand de 2000. Ainsi :

1. En plus de l'enveloppe initiale (un peu plus de 30 millions d'euros), un montant annuel de 8 millions d'euros sera ajouté afin de couvrir l'harmonisation des postes relevant des programmes de résorption du chômage (PRC) et ce, à partir de 2005.

Cette somme vise à la fois le secteur socioculturel et le secteur sociosanitaire (aide à la jeunesse et accueil de la petite enfance). Elle doit être partagée entre les deux secteurs. C'est au Gouvernement qu'il appartient d'en définir la clef de répartition. Celle-ci devrait être connue avant les élections. Notons, à cet effet, que le projet de texte fait explicitement référence au volume de travailleurs PRC. Selon les données disponibles à ce jour, il apparaît que le rapport se situe aux environs d'1/3 de l'emploi pour le sociosanitaire et 2/3 de l'emploi pour le socioculturel. En ce qui nous concerne, l'enveloppe effective avoisinerait donc les 5 millions d'euros.

Une fois les sommes définitivement fixées, leur mode de répartition entre les employeurs devra faire l'objet de pourparlers dès le début de la prochaine législature. Il devra être organisé par le décret emploi.

2. Le Gouvernement s'est engagé à ouvrir un nouveau round de négociations dès la formation de la nouvelle coalition suite au scrutin de juin. Il sera question de mettre en place un plan pluriannuel d'ici 2010 en vue d'une application

des barèmes à 100% de manière à s'aligner sur CP 305.01 des hôpitaux privés. Le projet de texte précise également qu'il sera question de l'élargissement de l'accord à d'autres secteurs non encore concernés aujourd'hui.

Le décret emploi

Reliquat 2004, répartition au prorata de chaque poste de travail ?

En plus des mesures consacrées aux postes de « permanents subventionnés » et aux postes ex-FBle, le décret emploi prévoit l'octroi d'un forfait de points supplémentaire ... le « reliquat ». Celui-ci émane de l'enveloppe de l'accord du non-marchand une fois les autres mesures exécutées. Il s'élevait à près d'1 million d'euros en 2003. Il triple en 2004 avec un montant de près de 3,5 millions d'euros. Le mode de distribution de ces sommes vers les associations relevant du décret n'a pas fait l'objet de mesures définitives. Le décret prévoit tout au plus un système transitoire qui exige une renégociation avec le Gouvernement pour l'année 2004 pour enfin organiser un dispositif définitif à partir de 2005.

Une réunion est programmée à la fin de ce mois de mai sur le volet 2004. La CESSoc y défendra l'octroi d'un forfait de points supplémentaire pour l'ensemble du personnel et non plus uniquement sur les postes de « permanents subventionnés » et ex-FBle comme cela a été le cas en 2003. Le Gouvernement a d'ores et déjà marqué son intention de s'aligner sur cette hypothèse. Elle devra bientôt être officialisée par arrêté. Les montants précis ne sont pas encore connus. Nous vous en tiendrons informés dès que nous en aurons connaissance.

Geneviève Nicaise, FESOJ

II. LE POIDS DU NON-MARCHAND BIENTÔT MIEUX ÉVALUÉ...

Le 28 avril, la Fondation pour la solidarité a organisé une matinée sur « l'importance du secteur non-marchand en Région bruxelloise ».

A cette occasion, Jacques Defourny, professeur à l'ULg, a présenté les premiers résultats d'une recherche effectuée avec l'équipe du Centre d'économie sociale quant à l'importance socio-économique du non-marchand en Belgique. Les

premiers résultats, présentés ce 28 avril, sont pour le moins interpellants : en 2002, le secteur non-marchand (hors administrations publiques) occupait 26.3% de l'emploi belge (30.4% en Wallonie, 25.8% en Flandre et 22.1% à Bruxelles). Les résultats complets sortiront prochainement.

Cette recherche est inédite car elle rassemble entre autres des données issues du compte-satellite des institutions sans but lucratif (ISBL) centralisé par la Banque Nationale. Cela reprend depuis 2001 des informations statistiques (ressources et coûts de production, dont coût du travail) sur les asbl, fondations... occupant des salariés. Ces chiffres permettront une estimation valide de la contribution des ISBL au produit intérieur brut et un tableau relativement net du rôle incontournable du non-marchand en tant que facteur de croissance ! A suivre...

Christine Verstegen, FEONG

III. FONDS GROUPES A RISQUES : PREMIER DÉLAI : 1^{ER} MAI 2004

A la mi-avril, chaque employeur recevait le nouvel appel à projets 2004 du Fonds groupes à risque du secteur socioculturel consacré aux projets *d'échanges d'expériences professionnelles, d'accompagnement d'équipe* et de *tutorat*. Le dépôt des dossiers est organisé en deux vagues successives : l'un en mai et l'autre en octobre. Le délai pour le premier examen des dossiers approche donc à grand pas. Plus qu'une dizaine de jours ! L'ensemble des dossiers doit être déposé à la cellule administrative pour le 31 mai au plus tard ... sans quoi, il vous restera la possibilité d'introduire une candidature pour le 31 octobre, le dernier délai.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Visitez le site www.apefasbl.org et cliquez sur Fonds social socioculturel et sportif – appel à projets 2004

Geneviève Nicaise, FESOJ

IV. TRAVAILLEURS PRIME TRANSFÈRES EN APE N'oubliez pas de rédiger un C4 !

La réglementation sur le chômage prévoit qu'un formulaire C4 doit être délivré au travailleur à chaque fois qu'il est mis fin au contrat de travail. Cette règle s'applique quel que soit le motif de la fin du contrat. **Dans le cadre du transfert des postes PRIME en APE, le travailleur a conclu avec l'employeur une rupture de commun accord de son contrat de travail ... il y a donc obligation de rédiger un C4.** Certains l'ont oublié car le travailleur est toujours occupé dans l'asbl. Toutefois, il continue à exercer ses fonctions en vertu d'un nouveau contrat.

« Et alors !? », direz-vous. Mais rappelez-vous ... dans l'ancien système PRC, lors du départ d'un travailleur PRIME, c'était l'employeur « utilisateur » qui avait en charge la constitution du C4 et non le FOREm. **En conséquence, il revient à l'ensemble des associations ayant occupé des travailleurs PRIME de délivrer un formulaire C4 pour chaque travailleur concerné.**

Ce document est un élément très important pour le travailleur puisqu'il permet de déterminer s'il a droit ou non à des allocations de chômage. Lorsqu'on sait que l'ONEm peut examiner la situation du travailleur jusqu'aux 3 années qui précèdent une demande d'allocation, cela pourrait poser des problèmes au travailleur qui n'est pas en possession du document ... mais aussi à l'asbl. La remise du C4 est effectivement une obligation légale. Si celui-ci n'était pas délivré, l'association s'expose à des sanctions administratives voire pénales.

Concrètement, comment faire ?

- Le formulaire C4 est téléchargeable sur le site web de l'ONEM, www.onem.be, sous la rubrique « Egov ». Une note explicative est par ailleurs disponible pour aider les employeurs à remplir le formulaire. Elle se trouve sous la rubrique « Chômage et prépension » > « Chômage complet » > « Feuille info employeur ».

Les données à renseigner sont, quant à elles, facilement accessibles auprès de la direction régionale du FOREm dont dépend l'asbl et plus

spécifiquement auprès de l'inspecteur en charge du dossier.

Geneviève Nicaise, FESQJ

V. UN RÉGIME DE « PETITES INDEMNITÉS » POUR LES ARTISTES

En marge du statut de l'artiste tel qu'il existe aujourd'hui, le Gouvernement veut créer des dispositions spécifiques pour les « artistes amateurs ». Les ministres Vandembroucke et Demotte se sont associés pour proposer un régime permettant une exonération sociale des activités « artistiques limitées » selon un système forfaitaire de défraiement.

Dans ses principes, le mécanisme prévoit que les « indemnités octroyées à des artistes dans le cadre d'activités artistiques de petites échelles constituent plutôt des indemnités de défraiement ». Celles-ci ne seraient pas soumises à la sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas 125 euros par jour calendrier et qu'elles ne dépassent pas au total 2.500 euros par année civile.

A ce jour, le projet fait l'objet d'un projet d'arrêté royal. L'objectif est qu'il puisse entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2004. Il est actuellement entre les mains du Conseil National du Travail pour avis des partenaires sociaux, avant d'être soumis au Conseil d'État.

Ce nouveau système est accueilli avec beaucoup d'enthousiasme, toutefois une série de questions subsistent sur sa mise en œuvre. Il s'agit notamment du mode de contrôle qui sera mis en place. Notre crainte est de se voir imposer un dispositif trop lourd et complexe demandant une charge administrative supplémentaire. Par ailleurs, le projet de texte est exclusivement consacré à une exonération des cotisations de sécurité sociale, mais qu'en est-il en matière fiscale ?

Des réponses devraient nous parvenir dans les semaines à venir. Nous vous tiendrons informés.

Geneviève Nicaise, FESQJ

V. NOUVELLE CONVENTION AVEC REPROBEL DES TARIFS AVANTAGEUX POUR LE SECTEUR SOCIOCULTUREL

La CESSoC a conclu une nouvelle convention avec REPROBEL (société de gestion en charge de la rémunération des droits d'auteur et des éditeurs sur la reproduction d'œuvres protégées). Elle vise l'instauration de tarifs spécifiques, plus avantageux, pour les associations membres de la confédération. Les Centres culturels peuvent dès lors bénéficier de cet avantage via leur affiliation à l'ACC.

La convention a été signée pour une période de 3 ans, allant du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006. La hauteur des tarifs est, en réalité, restée la même que pour la période 2000-2003 à l'exception d'une augmentation due à l'index.

Les tarifs se présentent sous une forme forfaitaire en fonction du type de copie effectuée (générale - revue de presse - centre de documentation) et du nombre de travailleurs (0 à 5, 5 à 9, 10 à 19, etc). Chaque forfait couvre un nombre limité de copies.

Pour en savoir plus :

- Trouvez dans cette édition un dossier complet retraçant les principes de la rémunération d'œuvres protégées ainsi que les tarifs préférentiels conclus pour le socioculturel.

Pour plus d'infos sur la société de gestion REPROBEL et la reproduction d'œuvres protégées, visitez le site www.reprobel.be

Geneviève Nicaise, FESQJ

Dossiers

I. ASBL LA MODIFICATION DES STATUTS

La loi du 2 mai 2002 a profondément remanié la loi de 1921 sur les associations sans but lucratif. Suite aux nouvelles obligations imposées par la loi, il est nécessaire de modifier les statuts de votre asbl. En effet, la nouvelle législation y impose la mention de nouvelles informations.

I. Dans quels délais dois-je modifier les statuts ?

La plupart des nouvelles dispositions de la loi sur les asbl sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2003. S'agissant des asbl existantes, c'est-à-dire des asbl ayant acquis la personnalité juridique avant le 1^{er} juillet 2003, elles disposent d'un délai d'adaptation d'un an à partir du 1^{er} janvier 2004. Concrètement, elles devront donc avoir adapté leurs statuts au prescrit légal pour le 1^{er} janvier 2005 au plus tard.

2. Quelle est la procédure ?

I. Compétence

La modification des statuts relève de la compétence exclusive de l'Assemblée Générale. Le Conseil d'Administration ne peut donc qu'émettre des propositions à ce sujet. La mise en conformité des statuts avec la loi pourra se faire à l'Assemblée Générale ordinaire ou, le cas échéant, à une Assemblée Générale extraordinaire convoquée à cette fin.

II. Convocation

Il appartient au Conseil d'Administration de convoquer les membres dans le délai prévu par les statuts. La loi stipule que cette convocation doit se faire au moins 8 jours avant la date de l'Assemblée Générale. Il s'agit ici de jours calendrier, et non de jours ouvrables. En principe, seuls les membres effectifs doivent être convoqués. Si votre association comprend des membres adhérents, les statuts peuvent néanmoins prévoir que ces derniers sont également convoqués à l'Assemblée Générale, mais ils ne disposent pas du droit de vote.

Les statuts précisent le mode de convocation : par lettre, par courrier électronique, etc. L'ordre du jour doit être joint à la convocation, qui reprend par

ailleurs le lieu, date et heure de la réunion. Il est également essentiel de joindre à la convocation le détail précis des modifications statutaires envisagées.

Soulignons que la loi pose des exigences minimales. Les statuts peuvent prévoir des conditions plus strictes. L'association est alors tenue de respecter les dispositions statutaires. Les statuts pourraient, par exemple, prévoir que la convocation doit être envoyée au minimum 10 jours avant la date de l'Assemblée Générale.

Que se passe-t-il si l'Assemblée Générale n'a pas été convoquée conformément aux statuts et à la loi ? Les décisions prises lors d'une Assemblée Générale convoquée de manière irrégulière risquent d'être entachées de nullité. C'est la raison pour laquelle il importe d'être attentif au respect de la procédure de convocation.

III. Quorum de présence et de vote

Pour pouvoir modifier les statuts, il est nécessaire que deux tiers au moins des membres effectifs soient présents ou représentés. Si ce n'est pas le cas, l'Assemblée Générale ne pourra pas statuer valablement sur la modification des statuts. Une deuxième Assemblée Générale pourra alors être convoquée, mais elle ne pourra se réunir qu'au minimum 15 jours après la première. Lors de cette deuxième réunion, l'Assemblée Générale pourra délibérer valablement, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés. Si auparavant, les décisions prises lors de cette deuxième réunion devaient être homologuées par le tribunal, la loi du 2 mai 2002 a supprimé purement et simplement cette obligation.

Indépendamment de ce quorum de présence, la loi établit une majorité spéciale pour l'adoption des modifications statutaires. Les propositions doivent recueillir au minimum deux tiers des voix des membres présents ou représentés pour être valablement adoptées. Une exception existe cependant. Si la modification porte sur le ou les but(s) de l'association, la proposition doit recueillir quatre cinquièmes des voix des membres présents ou représentés.

La loi impose donc un double quorum : deux tiers des membres présents ou représentés, et parmi ceux-ci, deux tiers des voix en faveur de la proposition. Ici encore, il s'agit de minima. Les statuts pourraient prévoir, par exemple, que la modification du but doit être acceptée à l'unanimité, ou encore que les statuts ne peuvent être modifiés

qu'en présence des trois quarts des membres présents ou représentés. Attention cependant à ne pas bloquer toute possibilité de modification en s'enfermant dans des conditions trop strictes.

3. Que dois-je modifier ?

I. Mentions obligatoires

Le nouvel article 2 de la loi de 1921 sur les asbl énonce une série de mentions obligatoires.

Certaines d'entre elles étaient déjà requises sous le régime de l'ancienne loi. Il s'agit, par exemple, des nom, prénoms et domicile des fondateurs, de la dénomination de l'association, du nombre minimum des membres, du mode de nomination des administrateurs...

D'autres obligations ont été ajoutées par la loi du 2 mai 2002. C'est le cas de l'arrondissement judiciaire dont l'association dépend, de la durée de l'association, du mode de cessation de fonctions et de révocation des administrateurs, etc.

« Article 2 : Les statuts d'une association mentionnent au minimum :

- 1) *les nom, prénoms, domicile, de chaque fondateur, ou, lorsqu'il s'agit d'une personne morale, la dénomination sociale, la forme juridique et l'adresse du siège social ;*
- 2) *la dénomination et l'adresse du siège social de l'association ainsi que l'indication de l'arrondissement judiciaire dont elle dépend ;*
- 3) *le nombre minimum des membres. Il ne peut pas être inférieur à trois ;*
- 4) *la désignation précise du ou des buts en vue desquels elle est constituée ;*
- 5) *les conditions et formalités d'admission et de sortie des membres ;*
- 6) *les attributions et le mode de convocation de l'assemblée générale ainsi que la manière dont ses résolutions sont portées à la connaissance des membres et des tiers ;*
- 7)
 - a) *le mode de nomination, de cessation de fonctions et de révocation des administrateurs, l'étendue de leurs pouvoirs et la manière de les exercer, en agissant soit individuellement, soit conjointement, soit en collège, ainsi que la durée de leur mandat ;*
 - b) *le cas échéant, le mode de nomination, de cessation de fonctions et de révocation des personnes habilitées à représenter l'association conformément à l'article 13, alinéa 4, l'étendue de leurs pouvoirs et la manière de les exercer, en agissant soit individuellement, soit conjointement, soit en collège ;*

- c) *le cas échéant, le mode de nomination, de cessation de fonctions et de révocation des personnes déléguées à la gestion journalière de l'association conformément à l'article 13bis, alinéa 1^{er}, l'étendue de leurs pouvoirs et la manière de les exercer, en agissant soit individuellement, soit conjointement, soit en collège ;*
- d) *le cas échéant, le mode de nomination des commissaires ;*
- 8) *le montant maximum des cotisations ou des versements à effectuer par les membres ;*
- 9) *la destination du patrimoine de l'association en cas de dissolution, lequel doit être affecté à une fin désintéressée ;*
- 10) *la durée de l'association lorsqu'elle n'est pas illimitée. »*

Soulignons que cet article a déjà été modifié. Le nouvel article 2 exigeait en effet l'indication, dans les statuts, des date et lieu de naissance des membres fondateurs. Pour beaucoup d'asbl, cette nouvelle obligation posait de gros problèmes. Il était en effet difficile de retrouver tous les membres fondateurs lorsque l'asbl existait depuis plusieurs dizaines d'années. La loi-programme du 22 décembre¹ a donc supprimé cette obligation. Dorénavant, les informations relatives aux fondateurs devant figurer dans les statuts sont leurs nom, prénoms et domicile.

II. Autres

Beaucoup d'associations reconnaissent diverses catégories de membres (membres effectifs, membres d'honneur, membres donateurs, membres adhérents, etc.). La loi, lorsqu'elle reconnaît des droits et obligations aux « membres », ne vise que les membres effectifs, c'est-à-dire les membres qui disposent du droit de vote à l'assemblée générale. Elle reconnaît désormais la possibilité, pour les associations, de comprendre des « membres adhérents ». Dans ce cas, les droits et obligations de ces derniers doivent être fixés par les statuts.

L'obligation de modifier, durant l'année 2004, vos statuts, est évidemment l'occasion de vérifier que ceux-ci ne contreviennent pas à la loi. Il semble dès lors utile de consulter la loi de 1921 telle qu'elle a été modifiée en 2002 pour vérifier que vos statuts s'y conforment.

4. Et après ? Les formalités de publicité

Après avoir été modifiés par l'Assemblée Générale, les statuts doivent faire l'objet de formalités de publicité. Les tiers doivent en effet être mis au courant de certaines informations afin que celles-ci puissent leur être opposées. Certains actes et documents doivent donc être déposés dans un dossier ouvert pour chaque asbl auprès du greffe du tribunal de commerce du lieu du siège social de l'association. Certains de ces documents doivent également faire l'objet d'une publication aux *Annexes du Moniteur belge*.

Les statuts sont concernés par cette double obligation. Vous devez donc les déposer au greffe du tribunal de commerce compétent. C'est celui-ci qui se chargera de les transmettre au Moniteur belge. Ce dépôt doit se faire par l'utilisation de formulaires spécifiques.

Nous vous conseillons, pour éviter les déplacements inutiles, de téléphoner au greffe du tribunal de commerce préalablement à votre visite. En effet, il n'est pas rare de devoir s'y rendre à plusieurs reprises, les différents greffes du Royaume interprétant à leur manière les obligations à remplir...

Vous trouverez la loi de 1921, telle que modifiée en 2002, ainsi que les formulaires relatifs au dépôt des actes et documents des asbl et le tableau relatif à leur utilisation sur notre site Internet : www.centres-culturels.be, rubrique « avis et documents juridique », v° ASBL.

Anaïs Armand, ACC

II. LE B A BA DU PECULE DE VACANCES

Le travailleur travaille l'an 1 et reçoit en l'an 2 les simple et double pécules (souvent en mai) promérités pour l'an 1. Les règles en matière de pécules de vacances sont dès lors particulières pour un nouveau collaborateur ou un collaborateur qui s'en va. Mais avant d'aborder cela, retour sur le B A BA du pécule pour employés et ouvriers. C'est de saison !

¹ Loi-programme du 22 décembre 2003, art. 394 et 395, *Mon. belg.*, 31 décembre 2003.

1. Employés : simple et double pécules séparés, payés par l'employeur

Le simple pécule, c'est la rémunération normale due au travailleur pour chaque jour de vacances, soumise elle aussi à l'ONSS et au précompte. En cas de rémunération variable, le simple pécule se calcule sur base d'une moyenne journalière.

Le double pécule correspond quant à lui à un bonus de 92% de la rémunération mensuelle brute (ces 92% datent de l'accord professionnel 2001-2002 alors qu'en 1992, il s'élevait encore à 85%). Il n'est pas soumis à des cotisations patronales mais bien au précompte professionnel et à l'ONSS à charge du travailleur.

Simple et double pécule sont versés par l'employeur (via un éventuel secrétariat social)

- Le simple pécule est versé lors de la prise effective des congés payés, comme s'il s'agissait d'une rémunération ordinaire. Il vous suffit donc de signaler les jours de vacances sur le relevé des prestations transmis mensuellement à votre secrétariat social.

- Le double pécule est en principe payé au moment où le travailleur prend ses congés principaux. Dans la réalité, beaucoup d'employeurs optent pour une date de paiement fixe, par exemple en même temps que le salaire du mois de mai. Il vous faut, dans l'un ou l'autre cas, en avvertir votre secrétariat social.

2. Ouvriers : simple et double pécules en un, payé par une caisse de vacances

Simple et double pécules sont regroupés et s'élèvent ensemble à 15.38% de la rémunération annuelle brute. Les cotisations sociales et les retenues fiscales sont similaires à celles appliquées séparément sur les simple et double pécules des employés, si ce n'est une cotisation supplémentaire de solidarité de 1%.

Ils sont versés à l'ouvrier par une caisse de vacances sous forme d'un "chèque de vacances". L'employeur cotise chaque mois pour cette caisse (à raison de 6% du brut mensuel) ainsi qu'annuellement (10.27% du brut annuel ramené à 108%), et lui communique au moins 6 semaines à l'avance les dates de congés annuels de l'ouvrier.

3. La provision pour pécule de vacances

Petit détour si vous tenez une comptabilité en partie double : les normes comptables prévoient de mettre de côté à la fin de l'exercice de l'an 1 une provision

constituée des simple et double pécules de vacances payables au cours de l'an 2. Cette provision ne peut dépasser :

- pour les employés : 18,8 % sur les appointements fixes et variables de l'année qui précède, hors pécule de vacances, prime de fin d'année, 13^{ème} mois et autres gratifications de même nature

- pour les ouvriers : 10,27 % des 108/100 du brut de l'année précédente

C'est l'Administration de la Direction des Impôts qui détermine chaque année ces pourcentages. Pour les entreprises, cela permet de soustraire de l'imposition les montants ainsi provisionnés ; pour une asbl, il s'agit surtout d'une bonne gestion budgétaire...

4. Le pécule de départ pour employés

Lorsqu'un employé démissionne ou est licencié, il vous reste à lui verser au moment de la rupture du contrat un pécule de départ calculé en deux parties :

a) une partie variable calculée sur base des rémunérations brutes de l'année qui précède et des congés déjà pris pour l'année en cours :

- si aucun congé n'a été pris, il faudra verser 8% du brut de l'an passé qui correspondent au simple pécule ; cette somme diminue au prorata des jours de vacances déjà pris.

- au cas où le double pécule n'a pas encore été payé au travailleur (s'il n'a pas encore épuisé le gros de ses congés annuels ou s'il s'en va avant la date fixe à laquelle vous versez le double pécule), 7.34 % du brut de l'an passé y sont ajoutés au titre de double pécule.

Soit au maximum 15.34% du brut de l'année qui précède.

b) une partie fixe qui correspond à 15.34% des rémunérations gagnées pour l'année en cours : c'est votre participation aux simple et double pécules qui seront versés au travailleur l'an prochain, au prorata de ce qu'il a travaillé pour vous durant l'année en cours.

Il vous faudra remettre au travailleur une "attestation de vacances" qu'il transmettra à son futur employeur, lui permettant de déterminer la durée des congés et le montant du pécule à verser.

Enfin, il est également conseillé de payer un pécule de départ lors d'un changement de régime de travail (passage de temps partiel à temps plein par exemple).

5. Pécule de vacances des nouveaux engagés

Le pécule fonctionne donc sur base de 2 années : le travailleur travaille l'an 1 (*l'année de référence*) et reçoit en l'an 2 (*l'année de vacances*) les simple et double pécules pro-mérités pour l'an 1. Que se passe-t-il dès lors si au cours de l'année qui précède :

a) la personne était employée ailleurs : c'est l'employeur de l'année qui précède qui s'est acquitté du pécule de vacances via le pécule de départ.

b) si la personne ne travaillait pas : elle n'aura normalement droit à aucun pécule cette année.

c) la personne qui, lors de l'année de référence, a terminé des études a droit, à certaines conditions, à une allocation de l'assurance-chômage. Si elle a travaillé au moins un mois lors de l'année de référence et qu'elle avait moins de 25 ans le 31 décembre de la même année, l'ONEm paiera 65% du salaire journalier plafonné à 1643, 24 euros pour les jours de congés qu'elle n'aurait pas pro-mérités en travaillant l'année qui précède : il s'agit des "vacances-jeunes".

Dans tous les cas, n'oubliez pas de prévoir dans votre budget une provision pour le pécule de l'an prochain...

Christine Versteegen, FEONG

III. REPROBEL REMUNERATION DE LA COPIE D'ŒUVRES PROTEGEES

1. Introduction

Grâce à l'évolution des techniques, nous pouvons tous aujourd'hui reproduire pour nos besoins personnels ou professionnels l'information, le « savoir » publié. Ce phénomène s'appelle la « reprographie ».

Lorsque nous reproduisons ces documents, nous utilisons le travail des auteurs de ceux-ci ; ainsi que de leurs éditeurs. Il est juste que ceux-ci soient rémunérés pour toutes les utilisations de leurs œuvres, et notamment pour les copies qui en sont réalisées.

Chacun d'entre nous a un jour pris une copie de livre, d'article de presse, d'extrait d'un quelconque ouvrage qu'il soit professionnel ou d'un tout autre sujet, des poèmes, des recettes, des cartes, des plans, des illustrations, des photos, des partitions musicales, bref de tout ce qui peut s'imprimer. Au moyen de ce matériel, nous illustrons nos réunions, nos formations, nos dossiers, ou encore nous transmettons de l'information à nos enfants.

REPROBEL affirme qu'en Belgique 16 milliards de copies ont été réalisées en 1995. Cela représente environ 1 600 copies par habitant.

D'après les statistiques européennes disponibles, on a pu estimer que dans ce volume 6 à 12 % sont des reproductions d'œuvres protégées par le droit d'auteur.

Les auteurs et les éditeurs doivent vivre de leur travail. Ce que REPROBEL appelle le « copillage » leur cause un manque à gagner énorme, menace ainsi leur emploi et ce particulièrement dans les petites entreprises et chez les indépendants.

2. La loi du 30 juin 1994

Les autorités internationales et nationales sont bien conscientes de ce manque à gagner et dans le souci d'apporter un remède réaliste à ce phénomène, le législateur belge a prévu qu'à dater du 1^{er} janvier 1998, les copies d'œuvres protégées à usage personnel et didactique pourront être réalisées sous certaines conditions, sans contrevenir à la loi, pour autant que l'utilisateur rémunère équitablement le travail des auteurs et des éditeurs par l'entremise d'un seul interlocuteur représentatif : REPROBEL.

a) La législation

Selon la loi, une œuvre ne peut être reproduite (copiée) que moyennant l'autorisation préalable de son ayant droit (l'auteur et/ou l'éditeur). Sans une telle autorisation, l'utilisateur s'expose à des sanctions civiles et pénales.

b) Exceptions

Si chaque utilisateur devait prendre contact avec l'auteur ou l'éditeur avant de réaliser, par exemple, quelques photocopies d'un ouvrage, ils ne pourraient faire face à la demande et n'auraient de toute façon que très peu de moyen de contrôle.

L'article 22 paragraphe 1^{er} point 4 de la loi dispose donc que pour une œuvre licitement publiée : « l'auteur ne peut interdire... la reproduction fragmentaire ou intégrale d'articles ou d'œuvres plastiques ou celle de courts fragments d'autres œuvres fixées sur un support graphique ou analogique,

- *lorsque cette reproduction est effectuée dans un but strictement privé (usage interne ou personnel) ou didactique;*
- *et ne porte pas préjudice à l'édition de l'œuvre originale ».*

En contrepartie de cette autorisation légale, les auteurs et les éditeurs ont droit à une rémunération.

c) Droit à une rémunération compensatoire

L'article 59 de la loi a prévu un droit à une rémunération « *en raison de la reproduction d'œuvres fixées sur un support graphique ou analogique* ».

Deux types de rémunérations sont prévues :

- la rémunération forfaitaire est due par les fabricants, importateurs et acquéreurs d'appareils de reprographie (copieurs, fax, scanners, duplicateurs, machines offset de bureau).
- la rémunération proportionnelle sera aussi due en fonction du nombre de copies d'œuvres protégées réalisées par les utilisateurs.

d) Gestion collective privée

REPROBEL a été désignée par l'arrêté royal du 15 octobre 1997 pour être représentative de l'ensemble des sociétés de gestion des droits d'auteur et d'éditeur et pour répartir entre ces différentes sociétés les rémunérations qu'elle a perçues.

3. Quelles sont les œuvres protégées ?

Sont des œuvres protégées toute création originale qui « reflète la personnalité de son auteur » et a nécessité un certain effort intellectuel de création. Ces œuvres sont protégées jusque 70 ans après le décès de leur auteur.

Voici quelques exemples d'œuvres protégées : les écrits artistiques, poèmes, romans, ... les écrits scientifiques, didactiques, encyclopédiques ; sont aussi des œuvres protégées les transcriptions de discours, les transcriptions de cours, les partitions musicales, les photographies, les illustrations, les dessins et peintures, les articles de journaux, les livres, les périodiques, les cartes, les plans.

4. A qui est destiné l'argent récolté ?

REPROBEL est composé de deux collèges : le collège des auteurs et le collège des éditeurs. Diverses sociétés de défense des droits des auteurs ou des éditeurs composent ces collèges.

L'argent perçu est partagé en parts égales entre le collège des auteurs et le collège des éditeurs.

Chaque collège procédera au partage des rémunérations perçues sur base de clés de répartition négociées entre leurs composantes. Ces barèmes seront soumis au contrôle du Ministère de la Justice.

Chaque associé de REPROBEL, membre de l'un ou l'autre collège, rémunérera ensuite ses membres, auteurs ou éditeurs, selon des critères qui auront été définis par chaque société.

5. Qui paye ?

Les personnes physiques ou morales qui réalisent des copies d'œuvres sont tenues de payer les rémunérations prévues par la loi du 30 juin 1994 et par l'arrêté royal du 30 octobre 1997. Ces débiteurs peuvent être déchargés du paiement lorsque ceux qui détiennent un appareil de reproduction mis à la disposition d'autrui paient eux-mêmes les droits sur les copies.

Sont notamment visés, et la liste n'est pas exhaustive, les entreprises, les copy shops, l'administration, des établissements d'enseignement, les associations, les indépendants, les titulaires de professions libérales et les personnes physiques.

6. Que doit-on payer ?

La rémunération est proportionnelle au nombre de copies d'œuvres protégées réalisées. Cette rémunération se base sur la déclaration faite par le débiteur de son estimation du nombre de copies qu'il a réalisées.

Il s'agit donc d'une coopération entre le débiteur et REPROBEL. Il y a trois formes différentes de coopérations et de tarifs.

a) la coopération standardisée

Il s'agit d'une coopération ultra-simplifiée et facultative par laquelle REPROBEL propose moyennant certains critères le paiement d'un montant standardisé sur base d'une grille approuvée par le Ministère de la Justice.

b) les accords individuels

Il s'agit d'un accord individuel qui est passé avec REPROBEL. L'estimation du nombre de copies réalisées sera fixée de commun accord et c'est sur cette base que le débiteur se verra facturer la rémunération due. REPROBEL demande, dans ce cas, de prendre contact par écrit avec eux en vue de conclure un tel accord.

c) les accords collectifs

Il s'agit d'un accord conclu entre REPROBEL et un groupement de débiteurs. Les modalités de conclusion de l'accord sont les mêmes que pour les accords individuels. Les négociations du contrat-cadre se font au niveau d'un secteur ou d'un groupement de débiteurs, chaque débiteur étant bien sûr libre d'adhérer à cet accord-cadre ou non.

Dominique Vanpeteghem, CESSoc

Bon à savoir

LES VACANCES ANNUELLES

L'employeur peut-il imposer une période pour la prise de vacances annuelles ?

L'employeur ne peut pas introduire de vacances annuelles de manière unilatérale. Les différents cas de figure en matière de fixation de dates sont les suivants :

- la Commission Paritaire du secteur peut fixer certaines règles. Ce n'est pas le cas chez nous.
- à défaut de détermination au sein de la commission paritaire, elles peuvent être fixées dans le règlement de travail en concertation avec le conseil d'entreprise
- à défaut de conseil d'entreprise, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale
- à défaut de délégation syndicale, d'un commun accord entre l'employeur et l'ensemble des travailleurs
- lorsque rien n'a été fixé à l'échelon supérieur, l'employeur et le travailleur doivent parvenir à un accord.

Le régime des vacances annuelles impose un certain nombre de règles quant aux possibilités de prise des vacances. En voici quelques-unes :

- On ne peut refuser au travailleur un congé de deux semaines successives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (de 3 semaines si le travailleur a moins de 18 ans). Une période ininterrompue d'une semaine doit de toute façon être garantie.

- Les vacances ne peuvent pas être prises par demi-jours, sauf pour 3 journées de la quatrième semaine de vacances sur demande du travailleur, ou si ces demi-jours sont complétés par un demi-jour de repos habituel.
- En ce qui concerne l'octroi de congé dans les périodes au-delà des deux premières semaines, l'employeur peut s'y opposer si cela risque d'amener de la désorganisation au sein de l'institution. Ces journées devront être prises de préférence dans des périodes d'activité réduite ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres.
- En cas de demandes simultanées, la loi donne priorité aux chefs de famille par rapport aux autres travailleurs pour prendre congé au moment des vacances scolaires.

Le règlement de travail doit énoncer les éventuelles règles dérogatoires en matière de durée et prise de vacances. Il peut être utile d'y noter, entre autres :

- le nombre de semaines successives que les travailleurs peuvent prendre au maximum, sans interruption ;
- l'effectif minimum requis par service, éventuellement en fonction de certaines périodes ;
- le délai d'introduction des demandes de vacances ;
- les règles de priorité en cas de demandes simultanées

Exemple : « Le cas échéant une priorité sera donnée :

- pendant la période de vacances scolaires, au personnel ayant des enfants à l'école*
- au personnel qui veut aligner ses vacances sur celles du conjoint salarié ou indépendant »*

Pierre Dohet, A.C.C., Christine Verstegen, FEONG

L'association effectue une fermeture collective pour cause de vacances annuelles : quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis du personnel qui ne promérîte pas ces vacances?

La suspension du contrat de travail pour cause de fermeture de l'entreprise suite aux vacances annuelles est prévue dans la loi relative aux contrats de travail (article 26 de la loi du 03.07.1978). Lorsque l'entreprise est fermée pendant les

vacances annuelles, les travailleurs qui n'ont pas ou qui n'ont plus droit à un nombre suffisant de jours de vacances pour couvrir la période entière de fermeture collective, peuvent être mis en chômage temporaire pour les jours qui ne sont pas couverts par le pécule de vacances. Ils ont alors droit, s'ils remplissent toutes les conditions d'octroi, à une allocation de l'ONEM. Cette mesure peut être instaurée aussi bien pour les ouvriers que pour les employés.

Exemples :

Une entreprise ferme 18 jours pour cause de vacances annuelles. Un travailleur n'a droit qu'à 12 jours sur base de ses prestations de travail de l'année précédente. En principe, il peut percevoir des allocations pour les 6 derniers jours.

Un travailleur change d'employeur et a déjà épuisé tous ses jours de congé auprès de son premier employeur lorsque l'entreprise où il est occupé actuellement ferme pour cause de vacances annuelles. Pendant cette période, le travailleur peut, en principe, percevoir des allocations.

Toutefois, le fait d'être en chômage ne peut pas être la conséquence du propre choix du travailleur. Le travailleur doit épuiser prioritairement ses jours de vacances payés pendant la période de fermeture collective. Sinon, il est considéré comme étant, pour un certain nombre de jours de fermeture égal au nombre de jours de vacances choisis librement, en chômage volontaire sans rémunération et, pour lesdits jours, il n'a pas droit aux allocations. Ce raisonnement ne vaut évidemment pas pour des jours de congé pris auprès d'un employeur précédent.

Quelles formalités l'employeur doit-il remplir ?

L'employeur ne doit pas informer l'ONEM au préalable du fait qu'il y a une fermeture de l'entreprise pour cause de vacances annuelles ou de repos compensatoire.

Quels formulaires l'employeur doit-il remettre au travailleur qui ont insuffisamment de jours de vacances?

Lors d'une première période de chômage temporaire au cours de l'année de référence qui débute le 1er octobre et se termine le 30 septembre de l'année suivante et en cas de chômage temporaire pour cause de grève (ou lock-out), vous remettez au travailleur, au début du chômage temporaire, un exemplaire du formulaire C 3.2 – EMPLOYEUR sur lequel vous complétez seulement les rubriques 1, 2, 3 et 4. Vous remettez un deuxième exemplaire de ce formulaire au travailleur à la fin du mois pendant lequel le travailleur a été mis en chômage

temporaire. Sur ce deuxième exemplaire, vous complétez seulement les rubriques 1, 2 et 5. Vous remettez une carte de contrôle C 3.2 A au travailleur au plus tard le premier jour de chômage effectif du mois avant l'heure normale de début de travail. L'employeur doit remettre ce formulaire de contrôle de sa propre initiative, donc sans que le travailleur en fasse la demande

Si la fermeture se poursuit le mois suivant, il remet également un formulaire de contrôle C 3.2 A pour ce mois. Le travailleur doit toujours avoir ce formulaire en sa possession et pouvoir le présenter à un contrôleur social de l'ONEM lorsque celui-ci le demande. A la fin du mois, le travailleur doit introduire son formulaire de contrôle auprès de son organisme de paiement.

Depuis janvier 2004, l'employeur peut remplacer le formulaire C 3.2 EMPLOYEUR par une déclaration électronique de chômage temporaire pour fermeture de l'entreprise (voir www.securite-sociale.be).

Où l'employeur peut-il obtenir ces formulaires?

L'employeur peut obtenir gratuitement des exemplaires vierges du formulaire de contrôle C 3.2 A et du formulaire C 3.2 – EMPLOYEUR auprès du service économat du bureau du chômage de l'ONEM. Le formulaire C 3.2 – EMPLOYEUR est également disponible sur le site internet de l' [ONEM](http://www.onem.be) (pas le formulaire de contrôle C 3.2 A étant donné qu'il s'agit d'exemplaires numérotés).

Pierre Dohet, A.C.C.

Ressources

I. SITE INTERNET DE L'OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE

Le site Internet de l'Office National de Sécurité Sociale, en plus d'être très clair, regorge d'informations intéressantes pour les employeurs. Outre une présentation générale de l'ONSS (historique, missions, fonctionnement, Gestion Globale...), ils y trouveront en effet une rubrique qui

leur est destinée : « *Instructions générales aux employeurs* ». Celle-ci reprend, entre autres, des chapitres consacrés aux obligations de l'employeur, aux réductions de cotisations, ou encore à la manière de compléter les formulaires de déclaration. En bref, une mine d'informations utiles !

D'autres rubriques, relatives notamment à l'E-government de la sécurité sociale ou aux statistiques établies par la Direction des Statistiques sur base des informations transmises par les employeurs, se retrouvent à cette adresse.

Mais le site de l'ONSS n'est pas uniquement informatif. Il permet de poser des questions par le biais d'un questionnaire à remplir en ligne. Vous y trouverez d'ailleurs la liste des questions les plus fréquemment posées.

En bref, un site à visiter...

Anaïs Armand, ACC

<http://www.onss.be/>

II. SITE INTERNET DE L'OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES

L'Office National des Vacances Annuelles est une institution publique, autofinancée, de la Belgique fédérale, dépendant du Ministre des Affaires sociales. En consultant le site, vous pourrez tout d'abord en savoir plus sur le rôle précis joué par l'ONVA dans le domaine des vacances annuelles.

L'ONVA, en tant que caisse de vacances, est chargée de payer les pécules de vacances dus aux travailleurs manuels pour lesquels il est compétent. Dans le cadre de cette mission, l'Office propose via son site un grand nombre d'informations pratiques concernant les différentes matières liées à la réglementation sur les vacances annuelles telles que la durée des vacances, modalités de calcul du pécule de vacance de l'année en cours, les détails et modalités d'application du régime des vacances annuelles aux artistes, en fonction de leur catégorie (ouvrier, employé, indépendant). Nouveauté sur le site : depuis le 15 avril 2004, les employeurs peuvent consulter les dates de paiements des pécules de vacances de leurs travailleurs.

D'autres informations, d'ordre plus général, sont également disponibles : un organigramme situant l'ONVA dans le dispositif de la sécurité sociale, les références (Loi et Arrêtés Royaux) de la réglementation sur les vacances annuelles des travailleurs salariés. A ce sujet, vous pouvez télécharger une brochure reprenant l'historique des vacances annuelles en Belgique, l'évolution de la réglementation sur la durée des vacances, le pécule, les journées assimilées... Cela vous fournira un aperçu rapide et relativement précis en la matière.

En tant que promoteur du bénéfice des vacances annuelles, ce site propose une rubrique « recherche par mot-clé », très utile pour un accès rapide aux informations voulues, ainsi qu'une liste de « liens utiles ».

Enfin, pour parfaire son objectif de promotion des vacances sociales, le site de l'ONVA fournit aux visiteurs une liste de réponses aux questions les plus fréquemment posées.

Pierre Dohet, ACC

<http://www.onva.be/>