

# ACC-EXPRESS<sub>28</sub>

<b>ACTUALITES :</b>	■ Accord du non-marchand : reprise des négociations	p. 1
	■ Décret emploi : indexation du point	p. 1
	■ Maribel Social : Terminé les groupements !	p. 2
	■ Indexation des salaires	p. 3
	■ En bref : quelques modifications législatives	p. 3
	■ Appel à projets 2004 du Fonds Groupes à risques : 2 <sup>ème</sup> délai	p. 4
<b>DOSSIER :</b>	■ Statut de l'artiste : nouvelles mesures	p. 4
<b>CIBLE :</b>	■ Le rattachement à la Commission Paritaire compétente	p. 6
<b>BON A SAVOIR :</b>	■ Quelques questions autour du congé-éducation	p. 9
<b>RESSOURCES :</b>	■ Le recueil commenté des CCT	p. 10
	■ Formation : journée d'échanges du Fonds GAR	p. 11

## Actualités

### I. ACCORD DU NON-MARCHAND : REPRISE DES NEGOCIATIONS

Les Conventions collectives du 15 décembre 2003 ont instauré, pour la première fois dans notre secteur, des barèmes salariaux. Vous n'êtes pas sans savoir que ces barèmes concernaient uniquement l'année 2003.

Afin de se faire une idée des répercussions de l'application des barèmes 2003 dans les centres culturels et de disposer de données fiables dans ces négociations, nous vous avons sollicité lors d'une enquête visant à constituer un cadastre de l'emploi dans les centres culturels. Ces données serviront au travail d'analyse des fédérations. Par ailleurs, nous encourageons les associations n'ayant pas encore renvoyé cette enquête à le faire le plus rapidement possible.

Les bancs patronaux et syndicaux se sont rencontrés ce 28 septembre pour une première prise de contact à propos de la convention collective de travail qui fixera les barèmes à appliquer (rétroactivement) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Nous vous tiendrons bien évidemment au courant de l'évolution de la concertation sur cette matière.

Pierre Dohet, ACC

### II. DÉCRET EMPLOI : INDEXATION DU POINT

Pour rappel, le Décret relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel du 17 décembre dernier prévoit différents types de mesures, calculées sous forme de points, un point équivalant à 2541 € :

1. Des mesures sont prises sur base de l'Animateur-Directeur : le centre culturel

bénéficie d'un supplément de la subvention ordinaire qu'il perçoit pour assurer le financement de l'emploi à concurrence de 2 points, soit 5082 €.

2. D'autres mesures sont prises sur base du nombre de travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par l'association. Il s'agit d'un forfait de points supplémentaires pour assurer le financement de la masse salariale assurée sur fonds propres par l'association au-delà des subventions qui seraient déjà perçues dans le cadre des différents dispositifs de subventionnement de l'emploi. Plus communément, ce solde est qualifié de reliquat.

Le Décret Emploi prévoit d'indexer annuellement la subvention octroyée à l'employeur. Cette indexation se calcule grâce à une formule assez savante, à savoir la valeur du point multipliée par la moyenne des chiffres de l'indice santé des deux derniers mois de l'année, divisée par la moyenne des chiffres de l'indice santé des deux derniers mois de l'année antérieure.

Par ailleurs, une augmentation de la subvention « permanent » de 1,5 % par an est également allouée en vue de couvrir les coûts d'augmentation barémique liés à l'ancienneté.

Ainsi, les points attribués sur la tête de l'animateur-directeur en centre culturel passent à une valeur de 5.214,98 € pour l'année 2004 (source : administration de la Communauté française).

Marie-Claude Christiaens, FESQJ  
Pierre Dohet, ACC

### III. MARIBEL SOCIAL : TERMINE, LES GROUPEMENTS !

#### Petit retour en arrière

Lorsqu'il a fallu départager les associations qui avaient répondu à un appel à projets pour obtenir un emploi subventionné par le Maribel social, représentants patronaux et syndicaux ont voulu se prémunir de tout risque de partialité. C'est pourquoi

ils ont opté pour un critère quantitatif : les postes seraient accordés aux associations avec le plus de travailleurs.

Si d'un côté ce sont les plus gros employeurs qui contribuent le plus au dispositif<sup>1</sup>, il s'agissait aussi de ne pas léser les plus petits employeurs, pour lesquels la création d'un emploi supplémentaire a le plus d'impact. Ceux-ci ont dès lors pu se regrouper et introduire une demande commune en tant que groupement, le volume d'emploi de tous les membres du groupement étant additionné pour répondre au critère quantitatif.

Pour le sous-secteur de la coopération au développement par exemple, 11.5 des 28.5 ETP attribués relèvent de groupements d'employeurs.

#### Fonctionnement des groupements :

Deux cas de figure existent pour les groupements : avec ou sans mise à disposition.

→ Soit une association se trouve à la tête du groupement. C'est elle qui a le statut d'employeur et reçoit la subvention. Elle est chargée de tous les contacts avec le Fonds Maribel et doit rédiger au nom du groupement les rapports trimestriels et annuels.

Les autres membres du groupement bénéficient aussi du ou des travailleurs Maribel engagés, qui peuvent être mis à leur disposition<sup>2</sup> selon des accords en interne entre membres du groupement. Si une fédération peut former un groupement avec ses associations membres et mettre à leur disposition les postes Maribel attribués, un groupement peut aussi être constitué d'associations qui n'ont pas de lien préalable entre elles.

→ Soit il y a au sein du groupement plusieurs employeurs candidats pour les postes Maribel, et d'autres qui sont là de manière solidaire pour augmenter le volume d'emploi additionné et peser davantage lors de l'appel à candidatures. Chaque employeur qui s'est vu attribuer un emploi gère ses propres contacts avec le Fonds ; l'un d'eux est à la

<sup>1</sup> Pour tout travailleur au moins à mi-temps, l'ONSS prélève 288.18 euros par trimestre (la réduction ONSS) des cotisations patronales versées par l'employeur, pour les reverser ensuite dans notre fonds Maribel social.

<sup>2</sup> L'art. 69 de la loi-programme de 1999 (relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, MB 1<sup>er</sup> avril 1999) permet en effet la mise à disposition d'un travailleur auprès d'un employeur qui n'est pas le sien dans le cadre des groupements Maribel.

tête du groupement et doit communiquer au Fonds l'évolution annuelle du volume d'emploi additionné.

### **Aujourd'hui la loi ne permet plus les groupements : qu'est-ce que cela change ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, date d'entrée en vigueur de l'AR du 18 juillet 2002 sur le Maribel Social, aucun nouveau poste Maribel ne peut être octroyé à un groupement à cause du flou amené par certaines situations de mise à disposition. Il s'agira à l'avenir de repenser la méthode pour départager les employeurs en lice pour de nouveaux postes.

Le Ministère de l'Emploi a précisé que dès le 1<sup>er</sup> juillet 2004, en cas de départ définitif d'un travailleur Maribel, la subvention ne serait plus versée au groupement. Le Comité de Gestion de notre Fonds Maribel social a décidé de directement réattribuer le poste à l'association chez qui le travailleur est occupé. Pour ce faire, l'employeur concerné et l'employeur à la tête du groupement ont deux mois à dater du départ du travailleur pour introduire conjointement auprès du Fonds le formulaire ad hoc. Sans oublier qu'à partir de cette même date, l'employeur dispose de 6 mois maximum pour engager un remplaçant s'il ne veut pas perdre la subvention.

Ce formulaire de réattribution est disponible à l'A.C.C.

**Attention :** le nouveau travailleur ne peut pas être engagé avant la réception de l'accord du Comité de gestion du Fonds.

Christine Verstegen, FEONG

## **IV. INDEXATION DES SALAIRES**

Contrairement à ce que nous avons annoncé au mois de juin (voir ACC-Express n° 27), l'indice pivot a été dépassé ce mois de septembre. Dès lors, une indexation des rémunérations s'ensuit.

Les rémunérations dues pour les prestations effectuées en novembre 2004 devront être adaptées en conséquence à concurrence de 2 %.

Cette indexation vaut tant pour les rémunérations réelles que théoriques, ce qui signifie qu'elle s'applique, même si votre association pratiquait déjà des barèmes supérieurs à ceux déterminés par la

CCT du 15 décembre 2003. Vous trouverez ceux-ci dûment indexés en annexe.

Marie-Claude Christiaens, FES0J

## **V. EN BREF : QUELQUES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES**

### **► Congé de maternité<sup>3</sup>**

Pour commencer, du neuf en ce qui concerne le congé de maternité.

Le congé prénatal, qui était auparavant de 7 semaines au maximum, se limite désormais à 6 semaines (8 semaines en cas de naissance multiple), tandis que le congé postnatal passe de 8 à 9 semaines au minimum. Ce dernier peut être allongé à 11 semaines en cas de naissance multiple. Il peut également être prolongé du nombre de jours durant lesquels le nouveau-né a dû rester hospitalisé après les 7 premiers jours qui ont suivi sa naissance (avec un maximum de 24 jours). Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Rappelons que le congé prénatal est composé d'une période facultative (de la sixième à la deuxième semaine précédent l'accouchement) et d'une période de congé obligatoire. En effet, une travailleuse ne peut effectuer aucun travail durant la semaine qui précède la date présumée de son accouchement. Les semaines de congé prénatal facultatif qui ne seraient pas prises par la travailleuse avant son accouchement (au maximum 5 semaines) peuvent être reportées à la fin du congé postnatal. Ce dernier peut donc s'étendre jusqu'à 14 semaines.

### **► Congé d'adoption<sup>4</sup>**

Les personnes qui adoptent un enfant ont, depuis le 26 juillet 2004, le droit de prendre un congé d'adoption qui s'étend sur 6 semaines si l'enfant n'a pas encore atteint l'âge de trois ans, ou sur 4 semaines dans le cas contraire. Ce congé doit

<sup>3</sup> Loi-programme du 9 juillet 2004, art. 184-185, et 289-291, *Moniteur belge*, 15 juillet 2004.

<sup>4</sup> Loi-programme du 9 juillet 2004, art. 292-299, *Moniteur belge*, 15 juillet 2004.

prendre cours dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur.

Le montant de l'indemnité qui sera versée au travailleur par la mutuelle doit encore être déterminée par arrêté royal.

De plus, le travailleur qui fait usage de son droit à un congé d'adoption bénéficie d'une protection contre le licenciement par son employeur. Ce dernier devra, s'il désire licencier cette personne, prouver qu'il agit pour des motifs étrangers à ce congé.

#### ► Préavis et crédit-temps<sup>5</sup>

La loi-programme de juillet prévoit que le délai de préavis qui aurait été notifié par l'employeur ne court pas pendant la suspension totale des prestations d'un travailleur dans le cadre d'un crédit-temps. Jusqu'au 26 juillet 2004, le délai de préavis continuait à courir normalement pendant ce temps.

#### ► ASBL<sup>6</sup>

Deux nouveautés sont à pointer à ce sujet :

→ La loi-programme du 9 juillet 2004<sup>7</sup> a quelque peu modifié la loi sur les asbl, en ce qui concerne les **commissaires aux comptes**. Pour les associations concernées, la loi rend applicable par analogie certaines dispositions du Code des sociétés.

→ Jusqu'à présent, les associations étaient tenues de payer **les frais de publication** au Moniteur belge des actes et documents des asbl par chèque ou mandat postal. Un arrêté royal<sup>8</sup> permet désormais de régler ces frais par virement. La preuve du paiement doit alors être jointe au Formulaire I destiné à la publication de l'acte aux annexes du Moniteur belge. En communication, l'asbl doit mentionner son numéro d'entreprise.

Anaïs Armand, ACC

<sup>5</sup> Loi-programme du 9 juillet 2004, art. 266-268, *Moniteur belge*, 15 juillet 2004.

<sup>6</sup> Source : ASBL-Info n°13, éditions Kluwer.

<sup>7</sup> Loi-programme du 9 juillet 2004, art. 83-88, *Moniteur belge*, 15 juillet 2004.

<sup>8</sup> Arrêté royal du 12 juillet 2004, *Moniteur belge*, 22 juillet 2004.

## VI. APPEL A PROJETS 2004 : FONDS GROUPES A RISQUE

### APPEL A PROJETS EN COURS

Après un premier appel à projets lancé en juin de cette année, le Fonds pour la formation du secteur socioculturel et sportif relance le même appel concernant des projets d'accompagnement d'équipe, d'échange d'expériences professionnelles et de tutorat en situation de travail : les candidatures sont à rentrer au Fonds **pour le 12 novembre au plus tard !**

Les cahiers des charges ainsi que les formulaires de candidature sont disponibles sur le site de l'APEF : <http://www.apefasbl.org>.

Christine Verstegen, FEONG

## Dossier

### STATUT DE L'ARTISTE NOUVELLES MESURES

#### I. Introduction

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, les artistes bénéficient d'une protection sociale complète. Ils sont désormais présumés être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, sauf preuve contraire. Ils bénéficient donc des différentes branches de la sécurité sociale (soins de santé, allocations familiales, vacances annuelles, pensions, etc.) en contrepartie du paiement de cotisations sociales. Il leur est toujours possible de démontrer qu'ils exercent leur profession de manière indépendante. S'il ne le font pas, ils sont présumés être des salariés.

Ce statut social doit faire l'objet d'une évaluation générale deux ans après son entrée en vigueur, c'est-à-dire au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Le gouvernement a

néanmoins jugé utile d'y apporter certaines corrections dès à présent.

Diverses mesures ont été communiquées par voie de presse ces derniers mois, mais elles n'ont fait l'objet, à ce jour, d'aucun texte légal paru au Moniteur belge.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est néanmoins annoncée par le gouvernement pour le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Le site internet de l'ONSS cite d'ailleurs ces mesures comme étant déjà d'application. C'est pourquoi nous avons estimé qu'il était utile de vous informer à ce sujet.

Nous ne manquerons pas de vous signaler la parution de ces textes au Moniteur belge, ainsi que toute information complémentaire qui découlerait de cette publication.

## **II. Nouvelles mesures**

### **A. Régime des petites indemnités**

#### **Pourquoi instaurer ce régime ?**

Dès lors que tout artiste est présumé être un travailleur salarié, toute indemnité qui lui est octroyée en contrepartie d'une prestation artistique est considérée comme de la rémunération.

Ce nouveau statut a suscité des inquiétudes dans le secteur artistique, tant pour les artistes eux-mêmes que pour les individus faisant appel à eux. Certaines personnes fournissent en effet des prestations artistiques de manière sporadique, à titre de passe-temps et se voient pour cela rembourser leurs différents frais. Ces indemnités de défraiement ne constituent, bien entendu, pas de la rémunération.

Etant donné les difficultés rencontrées en pratique pour prouver que les montants perçus sont de nature à rembourser les frais occasionnés, les artistes amateurs craignaient de voir requalifier ces indemnités comme étant de la rémunération détournée. Elles seraient alors taxées et soumises à des cotisations sociales. Leurs donneurs d'ordre, quant à eux, risquaient de se voir assimilés à des employeurs redevables, à ce titre, de cotisations patronales.

Afin de supprimer cette insécurité juridique, le gouvernement a mis sur pied un « régime des petites indemnités ».

#### **En quoi cela consiste-t-il ?**

Le principe est de prévoir un montant forfaitaire considéré comme un remboursement de frais et qui est, de ce fait, exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

L'arrêté royal prévoit un montant de 100 euros par jour avec un plafond de 2000 euros par an. Ces montants seront indexés chaque année suivant l'évolution de l'indice santé. Le nombre de jours pendant lesquels un artiste amateur peut bénéficier de ce régime est limité à 30 par an et à 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2004 (date d'entrée en vigueur du dispositif) au 31 décembre 2004, les plafonds sont réduits de moitié : 15 jours maximum et un total de 1000 euros.

Deux interdictions de principe s'ajoutent aux dispositions précitées.

D'une part, ce régime ne peut se cumuler avec celui applicable aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont accomplies pour différents employeurs.

D'autre part, les personnes qui sont sous contrat de travail avec le donneur d'ordre ne peuvent bénéficier de ce système, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les différentes prestations sont par nature totalement distinctes.

Ajoutons que, ces défraiements forfaitaires n'étant pas soumis à cotisations sociales, il est évident qu'ils ne donnent lieu à aucune couverture sociale. De plus, l'employeur ne devra pas introduire de DIMONA pour ces artistes amateurs.

#### **Que se passe-t-il si les montants sont dépassés ?**

Les indemnités qui dépassent les plafonds déterminés sont soumises aux prélèvements sociaux et fiscaux, à moins bien entendu d'apporter la preuve qu'il s'agit réellement de remboursement de frais occasionnés par la prestation artistique.

D'après le site internet de l'ONSS, dès lors que le montant journalier est dépassé par un donneur d'ordre, toutes les indemnités versées par celui-ci à l'artiste sont soumises à des cotisations sociales. S'il s'avère que c'est le montant annuel qui est franchi, l'employeur qui l'occupe à ce moment-là ainsi que les suivants doivent le déclarer à l'ONSS.

## Comment savoir quelles indemnités l'artiste a déjà perçues ?

Les artistes concernés devront se procurer une « carte artiste » que chaque donneur d'ordre devra compléter. L'examen de cette carte permettra alors de déterminer si l'artiste entre encore en ligne de compte pour le régime de défraiement.

Les modalités de cet instrument d'enregistrement n'ont pas encore été déterminées. Il appartient au Ministre des Affaires sociales de les définir.

Tant que la « carte artiste » n'est pas disponible, il semblerait qu'une déclaration sur l'honneur puisse être demandée à l'artiste. L'ONSS estime en effet qu'on peut déjà anticiper le nouveau régime.

## B. Réduction de cotisations sociales

Un arrêté royal du 26 juin 2003 prévoit une exonération de cotisations patronales pour une partie forfaitaire du salaire de l'artiste. Un montant de 35 euros par jour (ou 4,50 euros par heure) ne donne donc pas lieu, pour l'employeur, au paiement de cotisations sociales.

Soulignons que cette réduction n'est cumulable, pour un même travailleur, qu'avec les réductions prélevées dans le cadre du Maribel social. Des réductions de cotisations sociales telles que celles accordées dans le cadre, par exemple, du plan Activa ne peuvent s'y ajouter.

Le conseil des ministres a approuvé, le 9 juillet dernier, un projet d'arrêté royal augmentant les montants forfaitaires exonérés de cotisations patronales à 55,67 euros de la rémunération journalière ou à 7,33 euros de la rémunération horaire. Ces nouveaux montants devraient être d'application au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Le travailleur, quant à lui, est toujours redevable de ses cotisations personnelles (13,07%) qui restent dues sur la totalité de sa rémunération.

## III. Conclusion

Si l'on ne peut que se réjouir de l'attention que porte le gouvernement au secteur artistique, il reste à voir si les systèmes mis en place seront efficaces et vont réellement atteindre leurs objectifs, à savoir la lutte

contre le travail au noir d'une part, et l'augmentation du revenu net des artistes d'autre part. Seul l'avenir nous dira ce qu'il en est dans la pratique...

Anaïs Armand, ACC

Sources :

- Communiqué de presse du Ministre Franck Vandembroucke, 9 juillet 2004
- Site internet de l'ONSS, [www.onss.be](http://www.onss.be)

**C i b l e**

**SUIS-JE RATTACHÉ À LA BONNE  
COMMISSION PARITAIRE ?**

## LE POINT SUR LES CRITÈRES DE RATTACHEMENT D'UNE ASSOCIATION À SA COMMISSION PARITAIRE

En tant que lecteurs de l'ACC-Express, vous êtes rattachés à la commission paritaire (CP) 329. Sachez néanmoins que la question de la compétence de votre CP peut évoluer : votre association peut, au fil des années, être amenée à développer de nouveaux secteurs d'activités, et par conséquent à devoir changer de CP. Voici quelques principes en la matière « au cas où » car... un employeur averti en vaut deux !

### Qui détermine la CP compétente ?

#### 1. Le rôle de l'ONSS

Un formulaire de demande d'immatriculation est envoyé automatiquement suite à la première Dimona d'entrée effectuée par tout « candidat » employeur.

Ce formulaire doit être complété par le nouvel employeur. Les questions portent sur la nature de son activité et sur la commission paritaire à laquelle il **croit** être rattaché<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> A noter que d'ici quelques semaines, ces questionnaires d'identification seront sur le site Web de l'ONSS.

Sur base de cette description « littéraire » des activités exercées dans l'association et du type de catégories de travailleurs occupés (ouvriers/employés), l'ONSS attribue à l'employeur un numéro d'immatriculation comprenant un (ou des) indice(s) de catégorie.

L'indice de catégorie, à savoir les trois premiers chiffres du numéro d'immatriculation ONSS, est pour le secteur socioculturel relevant de la Communauté française le numéro 362.

A noter que cette situation pourrait évoluer dans la mesure où un A.R.<sup>10</sup> vient de créer trois sous-commissions paritaires pour le secteur socioculturel : une première pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande, une seconde pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne et enfin une troisième sous-commission paritaire pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires. La création de nouveaux indices de catégorie est en conséquence envisageable.

L'indice de catégorie est un numéro déterminant les taux applicables de cotisations sociales. Il peut y avoir plusieurs indices de catégorie au sein d'une seule commission paritaire, chaque indice relevant d'un sous-secteur spécifique. Ainsi, dans le secteur de la construction par exemple, l'indice 024 regroupe les employeurs affectés aux travaux de gros œuvre alors que l'indice 026 concernera, quant à lui, les travaux de parachèvement général.

L'indice de catégorie attribué à l'association ne correspond donc pas au numéro de la commission paritaire. Mais cet indice est attribué en fonction des activités de l'association, elles-mêmes prédéfinies par les commissions paritaires. Il y a donc un lien indirect entre indice de catégorie et commission paritaire compétente.

En cas de doute de l'ONSS au sujet de l'indice à attribuer à un employeur ou en cas de désaccord entre parties, employeur ou ONSS feront intervenir le Service des relations collectives de travail instauré au sein du SPF Emploi, Formation et Concertation sociale<sup>11</sup>.

## 2. Le rôle du Service des relations collectives de travail instauré au sein du SPF Emploi, Formation et Concertation sociale

Au niveau des principes, c'est l'employeur qui détermine la commission paritaire compétente.

Cependant, cette détermination est rapidement contrôlée quant à sa pertinence<sup>12</sup>. C'est le Service des relations collectives de travail qui est chargé de veiller à ce que chaque entreprise ou association relève de la commission paritaire<sup>13</sup> compétente.

Il effectue ce contrôle spontanément ou sur demande. Ainsi par exemple, l'employeur pourra solliciter l'avis du Service des relations collectives de travail pour avoir une confirmation de la pertinence de son choix.

Le Service des relations collectives de travail rend, au terme d'une enquête de l'Inspection des lois sociales, un avis portant sur l'identification de la commission paritaire compétente pour l'association visée.

### **Quels sont les critères de détermination de la CP compétente ?**

La loi<sup>14</sup> prévoit que le Roi peut instituer des CP d'employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d'activité ou les entreprises/associations ainsi que le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.

Notre CP 329 a été ainsi instituée via un Arrêté Royal en 1993 modifié en 1996, en 2000<sup>15</sup>, puis en 2004<sup>16</sup>.

La compétence de chaque commission paritaire est déterminée en fonction de l'activité réelle exercée par l'association.

<sup>12</sup> Cour Trav. Liège 29/07/2003, JTT 2004, liv 880, 106, « La détermination de la commission paritaire compétente », obs. BALTAZAR Stéphane, p. 111.

<sup>13</sup> <http://www.meta.fgov.be/>, voir fiche SPF Emploi, Formation, Concertation « Comment déterminer la commission paritaire compétente ? », juin 2004.

<sup>14</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (M.B. 15/01/1969).

<sup>15</sup> A.R.13/12/2000 modifiant l'A.R. du 28 octobre 1993 instituant la CP pour le secteur socioculturel et fixant sa dénomination et sa compétence, M.B. 16/01/01.

<sup>16</sup> A.R. du 21/09/2004 instituant des sous-commissions paritaires pour le secteur socioculturel et fixant leur dénomination et leur compétence, MB du 30/09/04.

<sup>10</sup> A.R. du 21/09/2004 instituant des sous-commissions paritaires pour le secteur socioculturel et fixant leur dénomination et leur compétence, MB du 30/09/04.

<sup>11</sup> LEPOIVRE Nicole, « Du ressort des commissions paritaires », Chr.D.S.- 1989, 5, p.165-166.

Les critères pertinents relevés par le Conseil National du Travail permettant de cerner l'activité d'une association sont<sup>17</sup>, entre autre : la description générale de l'activité, la formation du personnel, la nature des tâches exécutées sur le lieu de travail, à domicile, sur chantier ou sur commande, la destination du produit<sup>18</sup>, la répartition du chiffre d'affaire pour les divers postes...

Ne sont pas considérés comme pertinents pour déterminer l'activité de l'association, ni l'objet social tel qu'il résulte des statuts, ni l'affiliation à une fédération patronale, ni les dispositions d'une convention collective de travail.

### **Et en cas d'activités multiples ?**

C'est en principe l'activité principale qui doit être prise en considération<sup>19</sup>.

En effet, une association ne ressort en principe qu'à une seule commission paritaire afin d'éviter l'application au sein d'une même association de CCT contradictoires. Afin de respecter ce principe d'unité, les travaux préparatoires<sup>20</sup> de la loi de 1968 sur les CCT et les CP recommandent de s'inspirer du principe qui veut que « l'activité accessoire suit l'activité principale ».

### **L'avis du Service des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peut-il conclure au rattachement d'une association à deux CP différentes ?**

Un avis conduisant à l'appartenance à plusieurs CP est possible si les critères pris généralement en considération pour conclure à un double rattachement sont présents : absence de lien plus ou moins direct entre les activités économiques exercées, fait qu'elles sont effectuées dans des locaux distincts et éloignés les uns des autres avec du personnel exclusivement affecté à chacune

d'elles, libellé des arrêtés royaux fixant la compétence de la C.P...

L'appartenance à plusieurs CP doit par ailleurs demeurer l'exception. Cette situation est en effet extrêmement inconfortable pour l'employeur tenu au respect des CCT issues des deux CP, avec les difficultés qui s'ensuivent en cas de CCT contradictoires...

### **Quelle est la valeur en droit des avis du Service des relations collectives de travail ?**

La détermination par le SPF Emploi, Formation et Concertation sociale, après examen par le Service des relations collectives de travail, de la commission paritaire compétente pour une entreprise ou une association déterminée, ne constitue qu'un avis qui n'a aucune force obligatoire en droit et n'entraîne aucun effet juridique<sup>21</sup>.

### **Et si l'association n'est pas d'accord avec cet avis ?**

Une nouvelle demande d'avis peut être introduite par l'association intéressée, au SPF Emploi, Formation et Concertation sociale, pour autant qu'il y ait des éléments nouveaux justifiant le réexamen du dossier par le service.

C'est à cette seule condition que le dossier pourra être réouvert, et qu'une nouvelle enquête de l'Inspection des lois sociales sera organisée au sein de l'association.

### **Quid en cas de désaccord persistant ?**

Aucune procédure judiciaire spécifique n'est prévue en cas de désaccord persistant entre le Service des relations collectives du travail et l'employeur au sujet de la CP à laquelle il ressort.

C'est donc dans le cadre de la compétence générale du tribunal du travail à trancher des litiges que ce dernier pourrait intervenir.

Ainsi, les juridictions du travail<sup>22</sup> peuvent connaître d'une action portant sur la détermination de la

<sup>17</sup> Voir avis n° 592 C.N.T. du 18 mai 1978.

<sup>18</sup> Cour Trav. Liège 29/07/2003, JTT 2004, liv 880, 106, « La détermination de la commission paritaire compétente », obs. BALTAZAR Stéphane, p. 109.

<sup>19</sup> A moins que l'arrêté royal instituant la CP ne fixe un autre critère, comme celui de l'activité habituelle ou normale (C. trav. Liège, 29 juillet 2003, J.T.T. 2004, liv. 880, 106 ; Cass. 22/12/2003, J.T.T. 2004, liv. 880, 93 ; C. trav. Anvers 20 mars 1995, R.W. 1995-1996, 1031 ; Cass. 09/09/1991, Chr.D.S., 1992, p. 59 ; Cass. 17/06/1996, J.T.T. 1996, 365, note, Cass. 24/12/1990, Chr.D.S., 1991, p. 244 ; Cour Trav. Liège 29/7/2003 J.T.T. 2004, liv. 880, 106).

<sup>20</sup> LEPOIVRE Nicole, « Du ressort des commissions paritaires », Chr.D.S.- 1989, 5, p.165.

<sup>21</sup> C.E. n°31.431, 24 novembre 1998, R.A.C.E. 1988, s.p. ; T.B.P. 1989, 551

<sup>22</sup> Voir aussi la compétence du tribunal correctionnel dans certaines hypothèses.

commission paritaire à laquelle ressort une association pour autant qu'il y ait litige et un intérêt à agir en justice dans le chef du demandeur.

Tel sera le cas si l'employeur refuse de verser certaines cotisations réclamées par l'ONSS (cotisations de la CP à laquelle il estime ne pas devoir dépendre) et qu'il applique aux travailleurs les Conventions de la CP dont il pense devoir relever.

Le tribunal du travail sera ainsi amené à connaître du litige et à trancher à la suite d'une action introduite par l'ONSS, du chef de non-paiement des cotisations ou à la suite d'une action introduite par un travailleur en paiement d'arriérés de rémunération parce qu'il estime que son employeur relève d'une CP prévoyant des barèmes de rémunération plus élevés<sup>23</sup>.

A noter en tout état de cause que la décision du tribunal du travail n'aura qu'une portée individuelle et n'aura aucune influence au niveau sectoriel<sup>24</sup>.

## **Vous voulez en savoir plus ?**

Contactez le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des relations collectives de travail, Mme Dumont, tél. 02-233-41-64.

Nouvelle adresse à partir du 18 octobre : rue Ernest Blerot, 1 - 1070 Bruxelles.

Marie-Claude Christiaens, FESQJ

# Bon à savoir

## LE CONGÉ ÉDUCATION

### **1. Le « congé-éducation payé » (C.E.P.) reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail. Mais combien de temps peut-il s'absenter ?**

Le principe veut que les congés soient équivalents au nombre d'heures de cours prévu par la formation suivie. Il existe toutefois un plafond annuel à respecter, celui-ci varie en fonction du type de formation et selon qu'elle coïncide avec les heures de travail ou non. Ces quotas vont jusqu'à 80, 120 ou 180 heures pour un travailleur à temps plein.

Mais attention, seul le nombre d'heures de présence effective au cours est pris en compte pour déterminer le quota définitif à accorder au travailleur au cours d'une année scolaire (soit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août). Pour ce faire, l'établissement scolaire ou le promoteur de formation fournit chaque trimestre une attestation d'assiduité qui permet notamment à l'employeur de valider le nombre d'heures de congé effectif.

### **A quelles conditions peut-il le faire ?**

Les absences doivent être planifiées de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Pour ce faire, les congés doivent d'abord être planifiés de manière collective au niveau de l'entreprise. Il s'agit de fixer un cadre général dans lequel les demandes individuelles pourront être formulées par chaque travailleur concerné. Celui-ci doit être négocié selon les structures de concertation sociale présentes dans l'entreprise (Conseil d'entreprise, délégation syndicale ou avec l'ensemble des travailleurs).

Ainsi, les demandes individuelles de congés seraient accordées moyennant le respect d'une procédure interne à définir (identique à celle des vacances annuelles, par exemple) et selon certaines dispositions générales. Par exemple, un nombre maximum d'absences simultanées dans le cadre du C.E.P., une limitation à certaines périodes, etc.

<sup>23</sup> LEPOIVRE Nicole, « Du ressort des commissions paritaires », Chr.D.S.- 1989, 5, p.167.

<sup>24</sup> <http://www.meta.fgov.be/>, voir fiche SPF Emploi, Formation, Concertation « Comment déterminer la commission paritaire compétente ? », juin 2004.

# Ressources

## 2. Si le travailleur stoppe ses cours, a-t-il toujours droit aux congés ?

Si le travailleur décidait d'abandonner sa formation, il est tenu d'en informer immédiatement l'employeur. Dès lors, il perd le droit au congé pour la formation visée. Le nombre d'heures de congé-éducation auquel le travailleur pourra prétendre est calculé sur base des heures de présence aux cours avant son abandon. L'intervention financière du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sera également limitée aux heures de présence effectives.

## 3. Dans le cas où le travailleur est en échec suite aux épreuves de fin d'année, que se passe-t-il ?

L'échec du travailleur ne remet pas en cause son droit aux congés et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale interviendra à concurrence des heures proméritées. Toutefois, si le travailleur cumulait deux échecs pour la même formation, celui-ci perd son droit au congé-éducation pour le cursus visé. S'il s'inscrivait une troisième fois, aucun congé ne pourra lui être accordé.

### Pour en savoir plus :

- Consultez le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be) sous la rubrique méta-guide
- Contactez la Direction du congé-éducation payé au 02 / 233 47 05 ou 25

Geneviève Nicaise, FESQJ

## I. LE RECUEIL COMMENTÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DE LA CP 329

Ce document est la concrétisation de la volonté des fédérations membres de la CESSOC de compiler et d'expliquer toutes les conventions collectives de travail d'application dans notre secteur, en vue d'en faire un outil pédagogique accessible à tous les employeurs.

Il aborde les conventions, sous forme de fiches, selon un double aspect. Tout d'abord, un commentaire présente chaque convention sous un angle pratique et concret. Ensuite, le deuxième volet réunit les textes tels que signés dans notre commission paritaire.

A l'heure actuelle, 6 fiches sont déjà consultables : le champ de compétence de notre commission paritaire, les remboursements de frais de transport du domicile au lieu de travail, la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, le fonds de sécurité d'existence, le crédit-temps et le statut de la délégation syndicale.

Réalisé en document pdf avec signets, ce dossier est très fonctionnel puisqu'il offre la possibilité d'accéder immédiatement à la convention recherchée.

Ce recueil est disponible en version électronique dans votre fédération. N'hésitez pas à nous en faire la demande.

**Attention ! A venir !** De nouvelles fiches seront très prochainement ajoutées : la classification de fonctions et les conditions de rémunérations (CCT 15 décembre 2003), avec explications, conseils et perspectives !

Pierre Dohet, ACC

## II. FONDS GROUPES A RISQUE : JOURNEE D'ÉCHANGES LE 28/10/04

**LE 28 OCTOBRE 2004 LE FONDS SOCIOCULTUREL ET SPORTIF ORGANISE UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES "LE SOCIOCULTUREL EN ACTIONS".**

La matinée sera consacrée à la présentation des actions réalisées et des perspectives pour de futures actions par le Fonds. C'est dans ce cadre que sera présenté un nouveau dispositif pour vous permettre d'élaborer un plan de formation pour votre association. Ce plan de formation sera d'ailleurs l'objet d'un tout prochain appel à projets pour notre secteur.

L'après-midi s'articulera autour d'ateliers et d'échanges. Des promoteurs de projets soutenus par le Fonds témoigneront de leur expérience en accompagnement d'équipes, en échanges d'expériences professionnelles et en tutorat en situation de travail.

Cette journée est accessible aux travailleurs et directions des associations et partenaires sociaux, ainsi qu'aux personnes intéressées par les activités du secteur.

La journée se déroulera à la Marlagne, à Wépion de 9h à 16h. Une participation de 10 euros est demandée à l'inscription et couvre le repas, les boissons repas et les documents remis ce jour.

L'invitation est disponible sur le site du fonds et vous a été envoyée par courrier postal.

[contact et infos :](#)

Paulette GERBEHAYE, 02/250 57 87

<http://www.apefasbl.org>.

Christine Verstegen, FEONG

