



EDITO :	■ L'ACC et la CESSoC à votre service	p.1
ACTUALITES :	■ ANM : Le nouveau round de négociation a commencé !	p.2
	■ Les chèques sport et culture : Approbation d'un projet d'arrêté royal	p.2
	■ Le pacte associatif sur la ligne de départ	p.3
DOSSIERS :	■ Rémunération 2 ^{ème} volet : La prime de fin d'année	p.4
	■ Qu'est-ce que le bilan social	p.7
FAQ :	■ Le médecin-contrôle	p.10
RESSOURCE :	■ L'annuaire Internet des communes	p.11

RAPPEL : L'assemblée générale de l'Association des Centres culturels (A.C.C.) se tiendra ce samedi 13 mai à 10H au Centre culturel d'Ottignies (Avenue des Combattants, 41 – 1340 OTTIGNIES)

Edito

L'ACC et la CESSoC à votre service

La *Convention collective de travail du 10 mars 2006 octroyant une prime d'harmonisation et fixant les conditions de rémunération pour l'année 2006* est d'application, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006. Vous avez mis à profit le mois d'avril pour

calculer la prime d'harmonisation à verser au personnel concerné, et vous avez été nombreux à nous téléphoner pour obtenir des renseignements ou être guidés par notre Conseiller social Pierre Dohet dans le dédale du logiciel de calcul de cette fameuse prime. Certaines formules n'ont pas fonctionné correctement, et nous nous excusons pour cette mise au point un peu chaotique. Mais vous aurez perçu la complexité de l'opération, et nous devons tous remercier la C.E.S.So.C. pour cet effort d'assistance à nos employeurs. Je crois qu'il y a peu de fédérations d'employeurs qui

auraient fourni un tel effort d'accompagnement, la plupart vous laissant vous expliquer avec votre secrétariat social. Mais, au sein de notre confédération, l'esprit d'éducation permanente continue à vivre...(!) Outre la question des formules déficientes, rapidement réglée, des questions nous sont arrivées sur le double pécule, sur le traitement des ouvriers, sur le mode de calcul de la prime de fin d'année, sur l'évolution en 2006... Nous espérons que vous aurez trouvé la réponse adéquate à votre problème, et nous restons à votre disposition pour la suite. Précisément, la suite est déjà en cours, ainsi que vous en informe l'article suivant de Geneviève Nicaise. Deux bonnes nouvelles pour terminer : notre Conseillère juridique, Anaïs Armand, est depuis le 3 février maman d'une petite Célia. L'autre est que depuis ce 2 mai, Anaïs nous est revenue à mi-temps et est de nouveau à votre service, certains jours, pour traiter des questions juridiques. D'ici quelques semaines, elle sera assistée par une collègue, qui prestera l'autre mi-temps. Nous vous la présenterons le moment venu.

Paul Guisen, Directeur de l'ACC

Actualités

I. ANM : Le nouveau round de négociation a commencé !

On le sait, l'accord du non marchand de 2000-2005 n'a pas eu l'envergure de ses ambitions. Alors qu'il prévoyait une harmonisation barémique sur des grilles équivalentes à celles des hôpitaux privés, son financement (bien que substantiel) n'a permis d'atteindre que 83% de l'objectif.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux ont obtenu du Gouvernement de la Communauté française qu'un nouvel accord puisse être conclu afin qu'il réponde à ses engagements précédents. Dans cette perspective, une première rencontre tripartite s'est tenue le 12 avril dernier durant laquelle le Gouvernement a exposé ses propositions.

En ce qui concerne le secteur socioculturel, une nouvelle enveloppe de près de 20,5 millions sera

allouée à l'harmonisation barémique à échéance 2009. Cette somme sera atteinte au terme d'un plan pluriannuel 2006-2009 échelonné de la façon suivante :

- 2006 : au moins 2,5 millions
(ce montant sera toutefois négocié à la hausse pour l'ajustement budgétaire de juillet 2006)
- 2007 : 7,5 millions
- 2008 : 12,69 millions
- 2009 : 20,45 millions

Dans sa proposition, le Gouvernement précise que ces sommes devront exclusivement être utilisées afin d'augmenter les grilles barémiques. Selon leurs estimations, les montants permettraient d'atteindre successivement 84, 87, 90 et 94,5%.

Cette proposition a été actée par les partenaires sociaux qui ont souligné l'effort budgétaire consenti. Leurs réactions sont attendues lors d'une nouvelle rencontre qui est programmée pour la mi-mai. Les négociations, quant à elles, devront se dérouler dans le courant du mois qui suit.

Au niveau du banc patronal, nous pouvons déjà annoncer que nos revendications s'inscriront sur 3 lignes de force (1) pour l'obtention d'un financement à 100% des grilles à atteindre (même s'il faut aller au-delà de 2009), (2) pour le financement de la prime de fin d'année et (3) pour la prise en compte du coût de l'ancienneté.

Geneviève Nicaise, FESQJ

II. Les chèques sport et culture : Approbation d'un projet d'arrêté royal

Cela faisait un certain temps qu'un texte permettant l'utilisation de tels chèques était « dans les tuyaux ». Après plusieurs remaniements ainsi qu'un « recalage » au niveau du Conseil national du Travail, le Conseil des Ministres, sur proposition des Ministres Demotte (Affaires sociales) et Vanvelthoven (Emploi), a approuvé un projet d'arrêté royal en la matière.

Dès juin 2006, tous les employeurs auront la possibilité de remettre à leurs travailleurs un chèque sport et culture d'une valeur de maximum

100 euros par an et par travailleurs, fractionné en plusieurs chèques.

Lors de l'élaboration du budget 2006, le Gouvernement a marqué son accord pour que les employeurs puissent accorder un chèque sport et culture exempt de cotisations sociales à l'ensemble des travailleurs.

Evidemment, l'employeur sera tenu de respecter un certain nombre de conditions afin que ce chèque soit exclu de la notion de rémunération. Par exemple, il ne peut être octroyé en remplacement de la rémunération, de primes ou d'avantages en nature faisant l'objet de prélèvements de cotisations de sécurité sociale. Ou encore faut-il, pour son octroi, que soit prise une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, ou une convention écrite individuelle si cet avantage s'adresse à tous les travailleurs.

Ces chèques ne peuvent être échangés qu'auprès des opérateurs culturels (musées, ateliers d'expression artistiques, théâtres,...) agréés ou subventionnés par les autorités compétentes ou auprès des organisations sportives affiliées à une fédération reconnue soit par les communautés respectives, soit les 4 fédérations nationales (boxe, hockey, foot et golf).

Le projet d'arrêté répond à certaines objections du Conseil national du Travail. Il va être soumis à la concertation avec les Communautés et sera ensuite transmis, pour avis, au Conseil d'Etat.

Pour plus de renseignements, notamment en ce qui concerne les conditions d'utilisation de cet avantage, contactez votre fédération.

Source :

- La Chancellerie du Premier Ministre
- www.belgium.be

Pierre Dohet, ACC

III. Le pacte associatif sur la ligne de départ

(Tous nos remerciements à la FeBISP)

Petit retour en arrière

Lors de la dernière campagne pour les législatives (en 2003), tous les partis francophones avaient mis à leur programme des mesures visant à « favoriser la vie associative ». De manière plus concrète, l'idée de la conclusion d'un pacte entre les autorités publiques compétentes et les associations devint un des objectifs des nouveaux gouvernements communautaires et régionaux en 2004. Ce pacte aurait dû signaler à la fois l'importance du fait associatif et mieux fixer les relations réciproques qui en découlent.

Il faut dire que le monde associatif s'était préparé à cette perspective qu'il appelait de ses vœux, même si les contours d'un tel pacte restaient flous et que la discussion n'avait eu lieu qu'en termes très généraux.

(Pour l'historique de ce travail, surfez sur www.pacte-associatif.be et pour une bonne introduction aux questions de fonds, voir le dossier du n° 32 (décembre 2003) de la revue POLITIQUE : *Etat-associations : thérapie de couple*. www.politique.eu.org .)

Aujourd'hui, un pas important est franchi avec la publication d'un livret vert et d'un questionnaire (voir annexe) rédigé par les trois gouvernements : Communauté française, COCOF et Région wallonne. Ce document ne constitue pas encore le projet d'un texte de pacte, il est plutôt destiné à :

- Baliser la discussion en rassemblant en une quinzaine de pages, les termes du débat. Que doit contenir un tel pacte ? Quelle devrait en être sa forme ? À qui doit-il être soumis pour signature ? Comment l'associatif va-t-il s'en saisir ?
- Collecter des avis via deux grands canaux :
 1. Les instances consultatives et d'avis déjà existantes : les commissions consultatives des secteurs, les Conseils économiques et sociaux, les partenaires sociaux et les structures du non marchand.
 2. Un échantillon de vingt-sept associations, coordinations ou fédérations dont les responsables se sont déjà exprimés sur ce

sujet et qui couvre un éventail assez large d'activités et d'implantation géographique.

- Fixer un calendrier et une méthode pour l'élaboration et l'adoption du texte du pacte

La phase de consultation

Dans un premier temps, sont concernés:

- les partenaires sociaux
- les conseils supérieurs
- les conseils consultatifs et d'avis sectoriels
- les conseils économiques et sociaux
- 27 associations représentatives qui soient géographiquement et philosophiquement diversifiées et, enfin, dont le champ d'activités soit différent. La FeBISP¹ figure au nombre de celles-ci.

Tout serait noté dans le fameux petit livre vert et remis au comité pilote qui devrait en élaborer une synthèse dans un premier texte.

Le premier texte

Le statut de ce premier texte n'est pas encore défini. C'est pourquoi il est problématique. En effet, si Madame Arena nous dit qu'il ne sera qu'une pièce du débat, nous ne savons pas si il incarnera une ligne à suivre ou un premier projet de pacte.

Par ailleurs, les cabinets refusent de commenter la possibilité de reprendre des outils du Pacte Culturel de 1973 afin de permettre aux acteurs associatifs qui s'estiment lésés par rapport aux engagements du monde politique de recourir à une Commission Permanente de pacte Associatif.

Les dangers

Ce pacte qui devrait être un instrument d'aide au monde associatif avant d'atteindre son but doit éviter deux obstacles majeurs. D'une part la lenteur du processus (à ce jour plus d'un an de retard sur le planning) risque d'enliser le tout, et d'autre part, la version finale risque d'être si pauvre qu'elle ne serait d'aucune utilité.

Source : Article tiré de « l'@insertion », la feuille d'info de la FeBISP

Pierre Dohet, ACC

DOSSIERS

I. Rémunération 2^{ème} volet : La prime de fin d'année

Le BABA de la PFA

Devra ? Devra-pas²?

L'octroi d'une prime de fin d'année (PFA) est obligatoire pour autant qu'une source de droit applicable dans l'association le prévoit. Autrement dit, il faut passer en revue la hiérarchie des sources de droit applicables au sein de l'association afin d'identifier si une d'entre-elle instaure le droit à la PFA.

En résumé, les sources du droit déterminantes dans ce cadre sont :

La loi : aucune loi n'instaure de droit au paiement d'une prime de fin d'année.

La CCT C.N.T. : aucune convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail - applicable dans tous les secteurs - n'instaure de droit au paiement d'une prime de fin d'année.

La CCT conclue au niveau de la (sous-) commission paritaire : voir rubrique " Quid en 329.02 ? "

La CCT conclue au niveau de l'entreprise : une convention collective - conclue au sein de l'association entre d'une part les organisations représentatives de travailleurs et d'autre part l'employeur - pourrait porter sur l'octroi d'une PFA. Elle s'applique dans ce cas à tous les travailleurs de l'employeur lié par la convention, pour autant qu'ils tombent dans son champ d'application, y

¹ Fédération Bruxelloise des opérateurs de l'Insertion Socioprofessionnelle et de l'économie sociale d'insertion asbl

² www.groupes.be, décembre 2004.

compris les travailleurs non membres des organisations de travailleurs signataires³.

La convention individuelle écrite : un contrat de travail individuel ou tout autre convention liant l'employeur au travailleur peuvent instaurer le droit de ce dernier à l'octroi d'une PFA.

Le règlement de travail : les prescriptions générales du règlement de travail complètent le contenu des contrats de travail en réglant les conditions générales de travail au niveau de l'association. Il peut dans ce cadre prévoir l'octroi d'une PFA aux travailleurs.

L'usage⁴ : un employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année aux travailleurs en fonction d'un usage. La PFA n'est obligatoire qu'à condition qu'elle soit instaurée par une source de droit applicable à l'association. Et l'usage en fait partie. Ainsi, les travailleurs qui se seraient vu attribuer de fait cet avantage pourraient être tentés de le revendiquer par la suite en invoquant un droit acquis reposant sur l'usage.

Ainsi, lorsque l'employeur envisage d'allouer aux travailleurs une gratification ponctuelle, il est préférable de la consentir à titre de prime exceptionnelle et ce afin d'éviter le problème du droit acquis.

Pour devenir un droit acquis reposant sur l'usage, le paiement de la prime de fin d'année doit présenter les caractéristiques suivantes : être constant, c.à.d. que la prime a été octroyée pendant une période suffisamment longue ; être fixe, c.à.d. que le même mode de calcul doit toujours avoir été appliqué ; être général, c.à.d. que l'on doit avoir appliqué les mêmes règles à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation⁵.

3 Clés pour conclure une convention collective de travail, SPF Emploi, travail et Concertation sociale, 2001, p.8.

4 Article 51 de la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, M.B. 15/01/1969.

5 La Chambre du Droit, n°10 décembre 2004, Newsletter juridique CCI Namur.

Mode de calcul

Le montant de la prime de fin d'année, lorsqu'elle est due, se calcule selon les modalités déterminées au sein de la norme qui l'instaure : convention collective de travail, contrat de travail, règlement de travail...).

Il peut s'agir d'un "treizième mois" correspondant à la rémunération du mois de décembre, d'un montant fixe ou être le résultat d'une savante formule de calcul (pourcentage de la rémunération annuelle...).

Le montant de la PFA, une fois déterminé sera ensuite adapté au prorata des prestations et des jours d'absence assimilés⁶.

Statut fiscal et social

Sur le plan social, la loi du 29 juin 1981 sur la sécurité sociale des travailleurs salariés considère la PFA comme de la rémunération⁷.

La PFA est à ce titre soumise aux cotisations sociales personnelles⁸ (employé : 13,07 %) et patronales (employés : 33 %).

Lorsque vous envisagez de chiffrer le coût global de l'octroi d'une PFA à votre personnel, il faudra donc budgéter, en plus du montant brut de base de la PFA, le poste lié aux cotisations patronales.

La PFA fait partie de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture du contrat de travail, de l'indemnité en cas d'accident du travail et du calcul de la pension⁹.

Au niveau fiscal, la PFA est un revenu imposable au sens du Code d'impôt sur les revenus¹⁰.

6 www.references.be

7 L'article 23 de la loi du 29 juin 1981 sur la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. 02.07.1981) prévoit que "les cotisations de sécurités sociales sont calculées sur base de la rémunération du travailleur telle que déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B. 30.04.1965)". Or la prime de fin d'année est un élément de rémunération au sens de l'article 2 de cette loi de 1965 sur la protection de la rémunération. Voir à ce sujet Personnel, Salaires et lois sociales, Ced Samsom, 3.23.2/4, 08-2004 ainsi que le Guide pratique des asbl, Editions Kluwer, 5.3.2./4, 07-2003.

8 www.references.be

9 Astuces et Conseils, éditions Edicator, Leuven, 2006, p. 278.

10 Article 31, al; 2, 1° CIR.

Elle est ainsi notamment soumise au précompte professionnel, à titre d'allocation exceptionnelle¹¹, ce qui entraîne un taux de précompte professionnel plus élevé que celui de la rémunération normale¹².

Le montant net perçu in fine par le travailleur, une fois la déduction opérée sur le brut des cotisations personnelles (13,07 %) et du précompte professionnel (de 23,22 à 51,48 %) est très variable d'une situation à une autre. Il peut atteindre moins de la moitié du montant brut de la PFA.

Quid en 329.02 ?

Pas de PFA obligatoire en 329.02

En ce qui concerne la CP 329.02 pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophones et de la Région wallonne, il faut savoir qu' en ce qui concerne les Centres culturels, Organisations de la jeunesse, Centres de Jeunes et les ONG, aucune CCT n'instaure à ce jour le paiement obligatoire d'une PFA. Ces employeurs peuvent octroyer une PFA mais n'y sont pas obligés, à moins qu'une norme de droit hiérarchique inférieure applicable au sein de l'association (CCT conclue au niveau de l'association, contrat de travail, règlement de travail, usage...) ne le prévoit.

PFA ex-Prime, quid ?

Le principe veut, qu'à dater du transfert des postes PRIME en APE, la rémunération à verser au travailleur soit celle prévue par la Commission paritaire compétente ... dans notre cas la CP 329.02. Le décret organisant le dispositif APE prévoit toutefois qu'en aucun cas la rémunération et les avantages octroyés (ici la prime de fin d'année) ne peuvent être inférieurs à ceux versés précédemment par le FOREM¹³. L'association avait donc l'obligation, après le transfert, de continuer de verser une prime de fin

11 AR 15/12/2005 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92, M.B. 28/12/2005, page 56 458.

12 La Chambre du Droit, Newsletter juridique CCI Namur, n° 10 décembre 2004.

13 Article 29 du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi innocupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, MB 247/05/2002.

d'année aux travailleurs APE/ex-prime, soit sous cette forme, soit en l'intégrant dans la rémunération brute mensuelle, de manière à ce que les masses annuelles restent identiques.

Cette mesure est obligatoire uniquement pour les postes transférés. Lors du départ du travailleur ex-PRIME, son remplaçant bénéficiera uniquement des dispositions adoptées en CP 329.02.

Et pour 2006 ?

Les partenaires sociaux - à savoir d'une part la Cessoc et d'autre part les organisations syndicales CNE, SETCa, CGSLB ont conclu le 10 mars 2006 un protocole d'accord relatif à l'exécution de l'Accord du non marchand de la Communauté française en 2006 dans le secteur socioculturel¹⁴.

L'article 2 du protocole précise que " *Les parties s'accordent pour estimer essentiel l'octroi d'une prime de fin d'année en 2006 et pour les années qui suivent. Les parties s'engagent à réclamer à la Communauté française le financement nécessaire de cette prime dès 2006 dans le cadre des accords 2006-2009. La prime de fin d'année fera l'objet d'une convention collective de travail. Cette convention fixera les modalités de liquidation de la prime de fin d'année une fois la décision prise par la Communauté française.*"

Ainsi les partenaires sociaux sont favorables à l'instauration d'une PFA à partir de 2006. On peut même affirmer que c'est LA priorité pour la négociation 2006.

Ces engagements des partenaires sociaux sont conditionnés par leur financement par la Communauté française.

A supposé qu'on soit dans le cas de figure d'un financement à durée indéterminée, l'idée serait de plancher sur le scénario d'une convention collective de travail à durée indéterminée séparée. On aurait donc une CCT PFA spécifique à durée indéterminée et par ailleurs une convention collective de travail "barème", modulable au fur et à mesure des évolutions barémiques applicables aux employeurs visés du secteur socio-culturel.

14 Le texte du protocole d'accord est reproduit dans le F.I. N° 25 de mars 2006, Commentaire de la Convention du 10 mars 2006, Annexe G.

Vous voulez en savoir plus ? Suivez les actus !

Marie-Claude Christiaens, FESQJ

II. Qu'est-ce que le bilan social

Le bilan social est un document contenant des informations spécifiques relatives à l'emploi au sein de l'ASBL (nombre de personnes occupées, rotation du personnel, formations suivies par celui-ci...). Il fait partie des comptes annuels d'une association, aux côtés du bilan, du compte de résultats et de l'annexe. Au même titre que ceux-ci, le bilan social est établi par le Conseil d'administration, ou la personne déléguée, et doit être approuvé par l'assemblée Générale.

Comment se présente-t-il et que comprend-il ?

Il est composé de 4 parties : La 1ère concerne les travailleurs inscrits au registre du personnel. Il faut notamment mentionner le nombre d'heures prestées et le nombre de contrats conclus dans l'association à la fin de l'exercice comptable, que ces contrats soient à durée déterminée, à durée indéterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini.

Dans le *schéma complet*, une rubrique reprend également les avantages accordés en sus du salaire. Des renseignements sont demandés pour le personnel intérimaire et pour les personnes mises à disposition de l'association.

La 2^{ème} partie concerne les **mouvements** du personnel survenus au cours de l'exercice. Une série de renseignements, très complète dans le cas du schéma complet (type de contrat, sexe, niveau d'études et motif de fin de contrat des travailleurs), est à fournir pour les nouveaux travailleurs et les travailleurs sortants.

La 3^{ème} partie renseigne l'utilisation des **mesures en faveur de l'emploi** pendant l'exercice concerné (plan d'embauche des jeunes, Maribel social, réduction des cotisations ONSS, interruption complète ou à temps partiel de carrière, programme de transition professionnelle, contrats d'apprentissage, ...). S'il y a un avantage financier, le montant sera à indiquer.

Le pacte de solidarité (loi du 23/12/2005, M.B., 30/12/2005) apportera la suppression pour les employeurs soumis à l'obligation du bilan social, de la mention du nombre de travailleurs concernés par chaque mesure en faveur de l'emploi prises par ou en vertu d'une loi ou d'un règlement.

Cette mesure entrera en vigueur dès qu'un arrêté royal dispensera les employeurs de mentionner les données qui peuvent être fournies par une autorité administrative ou un organisme agréé.

Notons, au passage, que l'obligation d'information relative aux mesures en faveur de l'emploi est déjà respectée par le biais de la DMFA mais, ce n'est que lorsque le transfert de ces données sera opérationnel que le bilan social pourra être simplifié.

La 4^{ème} partie reprend les éventuelles **formations** organisées au profit des travailleurs au cours de l'exercice.

Qui doit déposer son bilan social ?

L'Arrêté Royal du 4 août 1996 relatif au bilan social énonce dans son article 17 que si elles n'y sont pas déjà contraintes, « *les personnes morales de droit privé, avec au moins vingt travailleurs, établissent chaque année un bilan social(...)* ». La Banque Nationale de Belgique informe quant à elle que *les petites ASBL et fondations qui occupent en moyenne 20 personnes en équivalents temps pleins (ETP) doivent remplir un bilan social.*

Donc toute ASBL qui emploie en moyenne annuelle au moins 20 travailleurs ETP doit remplir et déposer son bilan social.

Et où le déposer ?

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle sur les ASBL du 2 mai 2002, c'est à la Banque Nationale de Belgique (la BNB), et plus précisément à la Centrale des Bilans¹ qu'une ASBL qui est soumise à cette obligation, doit faire parvenir son bilan social.

Bien que les deux actions soient fort liées et s'opèrent souvent ensemble, il faut distinguer ici

¹ Banque nationale de Belgique
Centrale des bilans - "Bilan social"
Boulevard de Berlaimont 14
1000 Bruxelles

dépôt des comptes annuels et dépôt du bilan social seul. Cette distinction repose sur la taille comptable de l'association. Les *grandes* et *très grandes* ASBL doivent déposer leurs comptes annuels à la Banque Nationale de Belgique, elles y déposeront donc aussi leur bilan social (puisqu'il fait partie des comptes annuels). Une précision doit s'opérer en revanche pour les *petites ASBL* : toutes les *petites ASBL* doivent déposer leurs comptes annuels au greffe du tribunal de commerce où est tenu leur dossier, MAIS celles qui sont tenues de produire un bilan social, c'est-à-dire celles qui emploient au moins 20 ETP par an, devront toutefois déposer leur bilan social à la BNB.

C'est la Loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, dans son article 17, à laquelle sont soumises, pour leur comptabilité, les grandes et très grandes associations qui détermine les critères de la taille comptable des ASBL et permet donc de distinguer entre grande et très grande (et donc petite) ASBL :

Les *très grandes ASBL* sont celles qui occupent en moyenne annuelle 100 travailleurs ETP **OU** qui atteignent ou dépassent **plus d'un des trois critères** ci-dessous :

- Employer 50 ETP en moyenne annuelle
- Atteindre un total des recettes annuelles (autres qu'exceptionnelles et hors TVA) de 6.250.000 EUR
- Avoir un total du bilan de 3.125.000 EUR.

Les *grandes ASBL* sont celles soit qui atteignent **au moins deux des trois critères** suivants :

- Employer 5 ETP en moyenne annuelle
- Atteindre un total des recettes annuelles (autres qu'exceptionnelles et hors TVA) de 250.000 EUR
- Avoir un total du bilan de 1.000.000 EUR.

Si un seul ou aucun critère n'est atteint, l'ASBL est alors considéré comme une *petite ASBL*.

Une procédure particulière a été mise en place pour éviter aux associations concernées de devoir accomplir une double formalité: chaque dépôt à la BNB est consigné dans un recueil électronique et une copie des comptes annuels déposés auprès de la BNB sera transmise directement et par voie électronique par celle-ci au greffe du Tribunal de commerce où est tenu le dossier de l'association. Ainsi, ces documents peuvent être consultés par toute personne intéressée.

Alors que plusieurs modalités de dépôt existent pour les entreprises (version papier, sur disquette ou transmission on line), les ASBL ne peuvent pour l'instant déposer leurs comptes qu'en version papier. La BNB est chargée d'en délivrer copie à toute personne qui en fait la demande, moyennant paiement d'éventuels frais de copie et d'expédition.

Pourquoi cette obligation de dépôt à la BNB ?

La BNB est habilitée à établir et publier des statistiques anonymes relatives aux documents qui lui sont transmis. Elle intègre, dans ces statistiques qu'elle publie, les données individuelles comprises dans ces bilans sociaux. Les données individuelles des bilans sociaux qui ne font pas partie de comptes annuels publiés ne sont en revanche pas mises à la disposition du public. C'est la raison pour laquelle la communication de ces documents à la BNB est gratuite.

Frais de dépôt

Les frais de dépôt des comptes annuels s'élèvent à 129.28 € (pour les grandes et très grandes ASBL) alors que le dépôt seul du bilan social est **gratuit** (pour les autres ASBL employant au moins 20 ETP par an).

Délai de dépôt

Tout comme les comptes annuels, le délai de dépôt est fixé dans les 7 mois de la clôture de l'exercice comptable (possibilité d'autres délais pour d'autres pouvoirs subsidiant) et doivent être déposés auprès de la BNB dans les 30 jours de leur approbation par l'Assemblée générale.

Des sanctions sont prévues en cas de non-dépôt des comptes annuels, et par conséquent, du bilan social, et en cas de non-présentation à l'Assemblée Générale. Ces sanctions sont organisées par la loi elle-même, et non pas par la BNB.

De plus, le bilan social doit être communiqué à la délégation syndicale.

Quel schéma utiliser et qui doit le produire ?

Le bilan social peut être établi selon le schéma complet ou le schéma abrégé. Pour savoir lequel utiliser, il faut se référer à la taille de l'ASBL et c'est là encore les critères repris à l'article 17 de la loi comptable qui nous informe : les *très grandes*

ASBL utiliseront le schéma complet et les *grandes et petites ASBL* rempliront le schéma abrégé.

C'est généralement votre secrétariat social qui l'établit puisqu'il possède toutes les informations qui y sont contenues. Il l'adresse normalement au cours du premier trimestre de l'année pour l'année précédente. Bien souvent, l'établissement d'un tel document n'est pas gratuit. S'il est obligatoire d'utiliser les modèles de la Banque Nationale de Belgique, ceux-ci peuvent être directement téléchargés depuis son site Internet (<http://www.nbb.be>) et remplis par la personne chargée de la gestion du personnel au sein de votre ASBL.

Exception pour certaines asbl ?

L'article 17 § 4 de la loi sur les ASBL introduit une dérogation et fait référence aux « *associations soumises, en raison de la nature des activités qu'elles exercent à titre principal, à des règles particulières, résultant d'une législation ou d'une réglementation publique, relatives à la tenue de leur comptabilité et à leurs comptes annuels, pour autant qu'elles soient au moins équivalentes à celles prévues en vertu de la présente loi* ». Ni la loi ni d'éventuels arrêtés d'exécution n'établissent de liste des secteurs associatifs non marchands pouvant prétendre au régime dérogatoire des comptabilités particulières, mais on peut notamment penser aux ASBL du secteur des soins de santé soumises à la loi sur les hôpitaux.

Il n'en reste pas moins que si l'obligation de publier les comptes annuels et les documents connexes subsiste, ces ASBL soumises à des réglementations comptables particulières et quelque soit leur taille comptable, sont dispensées de déposer leurs comptes annuels à la BNB et doivent les déposer au greffe du Tribunal dont elles dépendent. Le bilan social, quant à lui, doit quoi qu'il en soit parvenir à la BNB.

Donc pour résumer :

Une ASBL qui emploie en moyenne 20 ETP par an (même si elle est soumise à des réglementations publiques du fait de son activité principale) doit déposer son bilan social, complet ou abrégé, à la Centrale des Bilans de la BNB soit en remplissant le modèle adéquat téléchargeable du site de la BNB, soit en utilisant le document fourni par le

secrétariat social, et ce dans les 7 mois à compter de la clôture de ses comptes.

Sources :

- Guide des formalités pour les ASBL 2002, Ed. Kluwer
- Union des secrétariats sociaux agréés d'employeurs www.synergie4.be
- Non Marchand n°10, la nouvelle loi sur les ASBL, Ed. De Boeck
- La comptabilité de votre ASBL, C. Fischer, Ed. Couleurs livres
- Le site de la Banque nationale de Belgique : www.bnb.be

Références légales :

- Loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises
- Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations
- Arrêté royal du 4 août 1996 relatif au bilan social
- Loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi
- Arrêté royal du 24 octobre 2001 adaptant la liste des mesures en faveur de l'emploi reprises dans le bilan social
- Arrêté royal du 26 juin 2003 relatif à la comptabilité simplifiée de certaines associations sans but lucratif, fondations et associations internationales sans but lucratif
- Arrêté royal du 19 décembre 2003 relatif aux obligations comptables et à la publicité des comptes annuels de certaines associations sans but lucratif, associations internationales sans but lucratif et fondations

Virginie Touzeau, FEONG

FAQ

Le médecin-contrôle

Un travailleur se retrouve régulièrement en incapacité de travail. Vous vous posez des questions quant à la réalité de son incapacité. Ne faut-il pas y voir un abus d'absence, même s'il y a présentation d'un certificat médical ? Que peut faire l'employeur face à cela ?

Voilà une situation face à laquelle se retrouve nombre d'employeurs et à laquelle nous allons tenter d'apporter des éléments de réponse.

Tout d'abord, il vous faut savoir que la production d'un certificat médical ne crée pas automatiquement le droit au salaire garanti pour le travailleur. Il existe une possibilité de faire contrôler le bien-fondé de l'incapacité de travail par un médecin-contrôle. Ce principe se trouve dans la loi sur les contrats de travail (art. 31)¹ et les modalités pratiques dans la loi relative à la médecine de contrôle².

Un contrôle, pourquoi ?

L'absentéisme des travailleurs peut entraîner des coûts supplémentaires directs et indirects pour l'employeur (salaire garanti, remplacement, charges salariales directes et indirectes, moindre qualité du service et désorganisation du travail...). Cela peut également engendrer un mauvais climat social au sein de l'association.

Le rôle du médecin-contrôle et son statut

Pour procéder à un contrôle médical, l'employeur est entièrement libre dans le choix du médecin. Il peut également faire appel à un organisme spécialisé dans ce domaine auquel sont affiliés des médecins disposés à réaliser ces examens de contrôle. La prise en charge du coût de l'examen médical incombe entièrement à l'employeur.

¹ Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, *M.B.* 22 août 1978.

² Loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, *M.B.* 13 juillet 1999

Des médecins disposés à contrôler ?

En effet, le médecin-contrôle doit satisfaire aux dispositions de la loi relative à la médecine de contrôle :

- La médecine de contrôle ne peut être exercée que par un médecin qui est autorisé à pratiquer l'art de guérir et qui a 5 ans d'expérience comme généraliste ou une pratique équivalente ;
- Lors de chaque mission, il doit signer une déclaration d'indépendance et ce en vue de garantir la totale indépendance de ce dernier vis-à-vis de l'employeur et du travailleur.

Attention : Cette mission de contrôle ne peut évidemment en aucun cas être exercé par le conseiller en prévention-médecin du travail !

Que contrôle-t-il ?

Au cours de l'examen de contrôle, le médecin estime :

- La réalité de l'incapacité de travail ;
- La durée probable de celle-ci ;
- Les autres données médicales nécessaires en rapport avec l'existence ou non d'une incapacité de travail.

Toutes les autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Par exemple, ce médecin ne peut se prononcer sur l'évolution de l'affection dont souffre le travailleur.

Quelles sont les modalités concrètes ?

Suivant la situation, c'est-à-dire en fonction de la mention ou pas sur le certificat médical de l'impossibilité du travailleur à se déplacer, le contrôle médical s'effectue soit au domicile du travailleur, soit au cabinet privé du médecin-contrôle ou encore dans un service de contrôle médical. Précisons que les frais de déplacement du travailleur seront à charge de l'employeur.

Le travailleur ne peut refuser ni de recevoir le médecin-contrôle ni de se laisser examiner par celui-ci. Ce contrôle peut s'effectuer pendant toute la période d'absence. Il n'est donc pas limité à la période couverte par le salaire garanti. Au cas où le travailleur se soustrait au contrôle ou le rend impossible volontairement, l'employeur peut

légitimement refuser de payer la totalité du salaire garanti.

Décision et conséquences

Après l'examen médical du travailleur, et éventuellement, consultation du médecin traitant qui a délivré le certificat médical, le médecin-contrôleur remet au travailleur, aussi rapidement que possible, un document sur lequel figurent ses constatations. Si le travailleur n'est pas d'accord avec celles-ci, il en est pris acte sur le document

Dans son rapport, le médecin-contrôleur peut indiquer que, d'après lui, l'absence résultant de l'incapacité est :

- Soit totalement justifiée ;
- Soit injustifiée
- Soit justifiée mais pour une durée plus courte que celle établie par le médecin traitant du travailleur

Le travailleur ne peut prétendre au paiement du salaire garanti lorsque ce rapport conteste l'état d'incapacité. Le bénéfice de ce salaire garanti ne peut cependant être refusé qu'à partir de la date du premier contrôle médical. Donc, par exemple, si vous décidez de soumettre votre travailleur à ce type de contrôle le 7^{ème} jour d'incapacité et que le rapport conteste l'incapacité, le travailleur aura droit, quoiqu'il arrive, au salaire garanti jusqu'au dernier jour non-contesté de l'incapacité, c'est-à-dire les 6 premiers jours.

Divergence d'avis et arbitrage

Lorsque les deux constats médicaux s'opposent, ils s'annulent mutuellement. Nous nous trouvons dès lors face à un litige médical. Ce conflit peut être porté devant la juridiction du travail ou bien être soumis à une procédure d'arbitrage : un médecin-arbitre peut être désigné par l'employeur (ou le médecin-contrôle) ou par le travailleur (ou le médecin traitant) pour trancher. Il informera les parties, par lettre recommandée, de sa décision définitive. Mais les détails de cette procédure d'arbitrage médical ainsi que le rôle et statut du médecin-arbitre feront l'objet d'un projet FAQ...

Sources :

Loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, *M.B. 13 juillet 1999* ;

Arrêté royal du 20 septembre 2002 fixant la date d'entrée en vigueur de certains articles de la loi du 13 juin 1999 sur la médecine de contrôle, *M.B. 3 octobre 2002* ;

Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, *M.B. 22 août 1978* ;

« La surveillance médicale de l'absentéisme », Securex, www.securex.be ;

Infloflash du 16/10/2002, du 29/12/2005 et du 23/01/2006, Catherine Legardien -Service juridique de Partena, www.partena.be

Pierre Dohet, ACC

Ressource

L'annuaire Internet des communes

L'Union des Villes et Communes de Wallonie met à disposition sur son site internet un annuaire reprenant les 262 communes belges, reprises sous forme de fiches complètes. Un moteur de recherche vous permet d'accéder directement à la fiche de la commune qui vous intéresse. Une présentation reprend des données telles que la superficie de celle-ci, son nombre d'habitants, les différentes entités qui la composent, l'adresse et les contacts de son administration. Trois autres rubriques reprennent les mandataires de la commune en question avec leurs attributions, les services communaux (culture, environnement, état civil, jeunesse, police locale, services sociaux, sports, tourisme, etc.) et la composition de son CPAS. Vous cherchez l'échevin des sports, de la jeunesse ou de la culture d'une commune particulière ? Vous savez désormais où rapidement trouver !

<http://www.uvcw.be/communes/index.cfm>

Pierre Dohet, ACC