

**COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE**

**VADE-MECUM**

**LEGISLATION SOCIALE**



lawfort

**Laod**

BOGAERT & VANDEMEULEBROEKE

## Table des matières

## Pages

**ENGAGER**

<b>2</b>	<b>Existe-t-il des règles en matières de recrutement ?</b> .....	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>L'ASBL a-t-elle le choix de la langue (français ou néerlandais) dans ses relations avec les travailleurs (dans la région de Bruxelles-Capitale et des communes à facilités) ?</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Peut-on engager librement des travailleurs étrangers ?</b> .....	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Quels sont les types de contrats à proposer lors de l'engagement ? Quelles sont leurs contraintes ?</b> .....	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>Quelles sont les conditions liées à certaines clauses particulières ?</b> .....	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Comment fixer le montant de la rémunération du personnel ?</b> .....	<b>11</b>
	7.1 Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).....	11
	7.2 L'indexation.....	11
	7.3 La modération salariale.....	11
	7.4 Egalité entre hommes et femmes.....	12
	7.5 Non-discrimination.....	12
<b>8</b>	<b>Quels avantages extra-légaux l'ASBL peut-elle proposer à son personnel ?</b> .....	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>Quelle est la place des bénévoles ? Faut-il les déclarer ? Qu'en est-il des chômeurs ? Les bénévoles peuvent-ils percevoir des remboursements de frais ?</b> .....	<b>14</b>
<b>10</b>	<b>Quels sont les frais du travailleur que l'ASBL doit prendre à sa charge ?</b> .....	<b>17</b>
<b>11</b>	<b>Que doit faire l'ASBL si elle est avertie d'une saisie-arrêt sur le salaire du travailleur ?</b> .....	<b>18</b>
<b>12</b>	<b>En cas de faute du travailleur, qui va en supporter les conséquences ? L'ASBL pourra-t-elle se retourner contre le travailleur ?</b> .....	<b>19</b>
<b>13</b>	<b>Le travailleur est-il autorisé à contracter d'autres engagements ?</b> .....	<b>21</b>
<b>14</b>	<b>En cas de besoin, l'ASBL peut-elle modifier une clause du contrat de travail ?</b> .....	<b>22</b>
<b>15</b>	<b>Dans quels cas le travailleur a-t-il droit à sa rémunération journalière, alors qu'il n'a pas pu travailler ?</b> .....	<b>23</b>
<b>16</b>	<b>Quelles sont les causes de suspension généralement rencontrées ?</b> .....	<b>24</b>
<b>17</b>	<b>Que se passe-t-il en cas d'incapacité de travail ? Le travailleur doit-il fournir un certificat médical ? Quelles sont ses obligations ? Quelles sont les possibilités de contrôle pour l'ASBL ?</b> .....	<b>25</b>
<b>18</b>	<b>Quelle est la durée des vacances annuelles ? Quand ? Que doit payer l'ASBL ?</b> .....	<b>28</b>
<b>19</b>	<b>Que faut-il faire si un jour férié tombe un dimanche ou un jour non presté ?</b> .....	<b>31</b>

20	L'ASBL est-elle obligée d'accorder des interruptions de carrière / un crédit temps ? Doit-elle remplacer le travailleur ?.....	32
21	L'employeur peut-il licencier un travailleur en crédit temps?.....	33
22	Qui a droit à un congé parental ? Quelles formes ? Quelles obligations ?.....	35
23	Peut-on licencier une travailleuse enceinte ou en congé de maternité ?.	37
24	Le contrat de travail peut-il prendre fin par l'effet d'une clause résolutoire, par exemple en cas d'arrêt des subsides ?.....	38
25	Quelles sont les formalités à respecter en cas de licenciement avec préavis ?.....	39
26	Comment déterminer la durée du préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis ?.....	40
27	La date à laquelle le préavis sera terminé est-elle certaine ?.....	42
28	Le travailleur peut-il s'absenter durant le préavis ?.....	45
29	Quel préavis doit respecter un travailleur qui présente sa démission ?.	46
30	Le travailleur peut-il constater la rupture implicite dans le chef de son employeur, l'ASBL ?.....	48
31	Quelles sont les contraintes s'il faut licencier un travailleur pour motif grave ?.....	49
32	Quel est le délai de prescription des actions naissant du contrat de travail ?.....	50
33	La durée du travail est-elle réglementée ?.....	51
34	Quand le travailleur peut-il prétendre à un sursalaire / repos compensatoire ?.....	54
35	Quels sont les documents sociaux que l'ASBL doit tenir ?.....	55
36	L'institution d'un règlement de travail est-elle obligatoire ? Que doit-il contenir ?.....	56
37	L'ASBL est-elle tenue de déposer un bilan social ?.....	57
38	Qui est assujetti à l'ONSS ?.....	58
39	Quelles sont les extensions, les exclusions d'assujettissement (ONSS) propres aux ASBL ?.....	59
40	Quelles sont les branches de la sécurité sociale ? Quelle est la couverture sociale des travailleurs salariés d'une ASBL ?.....	61
41	Quelles sont les obligations de l'ASBL à l'égard de l'ONSS ?.....	62
42	Qu'est-ce que le « Maribel social » ?.....	64
43	Quelles sont les mesures pour l'emploi dont peuvent bénéficier les ASBL ?.....	65
44	Quelles sont les formules que peuvent utiliser les ASBL pour la formation de leurs travailleurs ?.....	68
45	Les services d'un secrétariat social sont-ils utiles ?.....	70

<b>46</b>	<b>Dans quels cas peut-on avoir recours à du personnel intérimaire ou temporaire ?.....</b>	<b>71</b>
<b>47</b>	<b>Une ASBL peut-elle prêter ses travailleurs à une autre ASBL ? Peuvent-elles avoir du personnel en commun ?.....</b>	<b>73</b>
<b>48</b>	<b>Existe-t-il une commission paritaire spécifiquement compétente pour le secteur socioculturel ? Quelles sont les conventions collectives déjà adoptées ?.....</b>	<b>74</b>
<b>49</b>	<b>Quelle est la force contraignante des conventions collectives de travail ?.....</b>	<b>77</b>
<b>50</b>	<b>Quand faut-il instituer une délégation syndicale ? Un comité de prévention et de protection ? Un conseil d'entreprise ?.....</b>	<b>79</b>
<b>51</b>	<b>Quelles sont les obligations visant à garantir le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs ?.....</b>	<b>81</b>
<b>52</b>	<b>Qu'advient-il des droits des travailleurs en cas de transfert d'activité ?.....</b>	<b>83</b>
<b>53</b>	<b>Quelques applications concrètes du principe d'égalité hommes/femmes.....</b>	<b>84</b>
<b>54</b>	<b>Bibliographie.....</b>	<b>86</b>



## 2 Existe-t-il des règles en matières de recrutement ?

Oui. Lorsqu'une **ASBL** souhaite engager du personnel, elle est tenue, avant même la conclusion du contrat de travail, de respecter certaines règles au niveau du recrutement et de la sélection des candidats.

Les relations entre employeur potentiel et candidat sont d'abord régies par la *bonne foi*. **L'employeur** devra ainsi fournir au candidat des informations suffisantes sur le poste à pourvoir ; il ne pourra faire traîner inutilement la procédure ; s'il demande au candidat d'effectuer certaines prestations à titre d'essai, cela ne peut être que dans une mesure raisonnable ; etc.

Un deuxième ensemble de règles concerne le *respect de la vie privée*. Les questions posées au candidat devront avoir un lien avec la fonction proposée ou les conditions de travail. Il est ainsi permis de s'enquérir du passé professionnel ou des études du candidat. Par contre, des questions concernant la situation familiale, les convictions religieuses, le régime alimentaire, ... ne seront en principe pas admises et le candidat pourra refuser d'y répondre. Des questions concernant l'état de santé, ou la grossesse éventuelle d'une candidate, ne seront justifiées que si cet état a des conséquences directes sur l'exercice de la fonction (par exemple, si la fonction proposée requiert des tâches lourdes ou dangereuses pour une femme enceinte).

Une loi récente (loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination) interdit quant à elle toute discrimination, fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, directe ou indirecte, qui porte sur les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Quant à la loi du 7 mai 1999 (relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes), elle prévoit que l'égalité de traitement entre hommes et femmes doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Enfin, certaines obligations ont été imposées par des *dispositions légales spécifiques* au processus de recrutement ou de sélection.

*Ainsi, la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi interdit d'insérer une limite d'âge maximum dans les offres d'emploi, ou de rejeter une candidature sur la base de ce critère. Plus largement, la convention collective de travail (« CCT ») n°38 impose le respect de l'égalité de traitement lors de la procédure de recrutement et de sélection. En vertu de cette règle, l'employeur ne peut en principe pas faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.*

Quant au **candidat**, il est tenu de collaborer de bonne foi au processus de sélection et de communiquer les informations relatives à son passé professionnel et à ses études, si elles sont en rapport avec la nature et les conditions d'exercice de la fonction. Par la suite, le candidat s'abstiendra de divulguer les données confidentielles dont il pourrait avoir eu connaissance en cours de procédure.

**3 L'ASBL a-t-elle le choix de la langue (français ou néerlandais) dans ses relations avec les travailleurs (dans la région de Bruxelles-Capitale et des communes à facilités) ?**

Les *ASBL* ne tombent pas dans le champ d'application de la législation relative à l'emploi des langues en matière administrative qui est applicable aux « entreprises financières, industrielles ou commerciales » dont le siège d'exploitation est établi à Bruxelles-Capitale (19 communes + communes à facilités).

*Par conséquent, elles peuvent choisir quelle langue sera utilisée dans le cadre des relations sociales, sans risque d'encourir une sanction.*

#### 4 Peut-on engager librement des travailleurs étrangers ?

- Le principe est qu'un travailleur non belge ne peut être occupé en Belgique s'il ne dispose pas d'un permis de travail, et son employeur d'une autorisation d'occuper du personnel étranger.

A certaines exceptions près (personnes hautement qualifiées et fonctions dirigeantes notamment), le permis et l'autorisation d'occuper un travailleur étranger ne peuvent normalement être octroyés que si :

- il y a un manque de main-d'œuvre sur le marché belge du travail pour la fonction considérée ;
- la personne concernée est ressortissante d'un Etat avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de main-d'œuvre.

Tant le permis de travail que l'autorisation d'occuper un travailleur étranger doivent être demandés auprès des services régionaux de l'emploi (ORBEM en Région bruxelloise), préalablement à l'occupation en Belgique.

Les deux demandes sont généralement introduites ensemble.

- Certaines exceptions au principe sont toutefois prévues. La principale concerne les ressortissants d'un Etat de l'Espace Economique Européen qui peuvent travailler en Belgique sans devoir obtenir ni permis de travail, ni autorisation.



## 5 Quels sont les types de contrats à proposer lors de l'engagement ? Quelles sont leurs contraintes ?

C'est essentiellement dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (« LCT ») que l'on retrouve les divers types de contrats et leurs spécificités.

### - Contrats à durée déterminée ou indéterminée ; contrat de remplacement (article 7 et suivants LCT)

Un contrat de travail peut être conclu pour une *durée indéterminée*, c'est-à-dire sans limite de temps. Ce contrat est le contrat « par défaut », c'est-à-dire qu'en l'absence d'écrit, ou de mention expresse relative à la durée, le contrat sera présumé être conclu pour une durée indéterminée. Ce type de contrat peut être résilié à tout moment par chacune des parties, dans le respect des dispositions légales (voir question 23).

Les parties peuvent également convenir que le contrat est conclu pour une *durée déterminée* (ou, plus rarement, pour un *travail nettement défini*). Ce type de contrat doit impérativement être rédigé par écrit, et être signé avant l'entrée en service. Le contrat à durée déterminée prend fin automatiquement à l'expiration du terme fixé. En principe, ni le travailleur ni l'employeur ne peut résilier le contrat avant ce moment (art. 40).

Notons également que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs n'est en principe pas autorisée (art.10). Lorsque les parties concluent des *contrats à durée déterminée successifs*, sans qu'il y ait entre eux une interruption imputable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée. Certaines exceptions et dérogations existent toutefois (articles 10 et 10 bis) :

- lorsque l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Le fait de dépendre de l'octroi de subsides n'est pas systématiquement considéré comme étant un motif suffisant (les juridictions du travail se prononcent au cas par cas) ;
- conclusion de maximum 4 contrats à durée déterminée, de minimum 3 mois chacun, avec un maximum de 2 ans au total ;
- conclusion de contrats à durée déterminée de minimum 6 mois chacun, pour un total de 3 ans maximum, moyennant l'autorisation préalable de l'Inspection des Lois Sociales.

Enfin, les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient, depuis l'adoption de la loi du 5 juin 2002, d'une protection contre la discrimination. Il est à présent légalement stipulé que ces travailleurs ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée se trouvant dans une situation comparable, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Le *contrat de remplacement* (art.11ter) est celui conclu pour assurer le remplacement d'un travailleur dont le contrat a été suspendu (incapacité de travail, congé de maternité, interruption de carrière, etc.). Ce contrat doit également être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service, et contenir un certain nombre de mentions obligatoires. Il peut être dérogé, pour ce type de contrat, aux règles relatives à la cessation du contrat (préavis plus court par exemple), de façon à permettre le retour du travailleur remplacé.

#### - **Contrats d'ouvrier/d'employé**

La distinction entre ouvriers (articles 47 et suivants LCT) et employés (articles 66 et suivants LCT) se base sur la nature des prestations : les ouvriers effectuent un travail principalement manuel, les employés un travail principalement intellectuel.

Cette distinction, rendue parfois malaisée par l'évolution technique, a des conséquences importantes. Notons principalement, sur le plan individuel :

- la durée de la période d'essai ;
- la durée du délai de préavis (voir question 24) ;
- la période de salaire garanti en cas d'incapacité de travail ;
- le montant des cotisations de sécurité sociale ;
- etc.

*Sur le plan collectif, notons également que les ouvriers et les employés d'une même entreprise relèvent souvent de commissions paritaires différentes. Les conditions de travail contenues dans les conventions collectives applicables aux uns et aux autres pourront dès lors différer.*

#### - **Contrat d'occupation d'étudiant** (articles 120 et suivants LCT)

Ce contrat règle l'engagement d'étudiants qui, moyennant salaire, effectuent un travail pour un employeur. Ceci peut se concevoir tant pendant les congés scolaires que durant l'année (avec des conséquences différentes, en matière de sécurité sociale notamment). N'est toutefois pas visé l'étudiant qui effectue à titre de stage des travaux non rémunérés faisant partie de son programme d'études.

Le contrat d'occupation d'étudiant est soumis à un certain nombre de formalités, dont l'exigence d'un écrit signé au plus tard au moment de l'entrée en service, et contenant un certain nombre de mentions obligatoires. Une copie de ce contrat doit être envoyée dans les 7 jours à l'Inspection des Lois Sociales du lieu de travail de l'employeur accompagnée de la copie de l'accusé de réception du règlement de travail.

- ***Contrat de travail à temps partiel*** (article 11bis LCT)

Le travail à temps partiel est un travail effectué volontairement et régulièrement, pendant une durée plus courte que la durée normale du travail d'un travailleur à temps plein.

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être conclu par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service. Le régime de travail (la durée) et l'horaire (les jours et heures de prestations) doivent être précisés dans le contrat. A défaut, le travailleur pourra choisir, parmi les horaires existants (règlement de travail ou documents sociaux), celui qui convient le mieux. A défaut de mention dans le règlement de travail ou dans les documents sociaux, il reviendra aux parties de prouver le nombre d'heures qui ont effectivement été prestées par le travailleur.

La durée hebdomadaire moyenne du travail du travailleur à temps partiel ne peut normalement être inférieure à 1/3 de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie de l'entreprise. Une période de travail ne peut en outre compter moins de 3 heures. Si le contrat de travail prévoit des prestations inférieures à ces limites, en dehors des dérogations prévues, le travailleur pourra néanmoins prétendre à une rémunération calculée sur la base de ces dernières limites.

*Dernière contrainte enfin, les régime et horaire du travailleur à temps partiel sont soumis à certaines formes de publicité (affichage, etc.) qui vont varier selon que le travail à temps partiel soit variable ou non. Ces formalités sont assorties de sanctions pénales ou administratives.*

*Il est à noter que les travailleurs à temps partiel bénéficient depuis l'adoption de la loi du 5 mars 2002 d'une protection contre la discrimination. Ils ne peuvent en effet être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.*

- *Contrat de représentant de commerce ; contrat de domestique ; contrat de travailleur à domicile*

La loi du 3 juillet 1978 contient encore un certain nombre de dispositions spécifiques, entre autres, au représentant de commerce (articles 87 et ss.), au travailleur domestique (art.108 et ss.), et au travailleur à domicile (article 119.1 et ss.). Nous renvoyons à ces articles pour plus de détails à ce propos.

## 6 Quelles sont les conditions liées à certaines clauses particulières ?

### - *Clause d'essai* (articles 48 et 67 LCT)

La clause d'essai donne aux parties un certain délai pour apprécier les éléments de leur collaboration (qualités professionnelles du travailleur, conditions de travail, etc.). Pendant cette période, elles ont la possibilité de rompre plus rapidement la relation de travail.

La clause d'essai doit impérativement être conclue par écrit, individuellement, et signée par les parties au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. En cas de contrats successifs, une clause d'essai ne peut être insérée dans le deuxième contrat que si ce dernier est conclu pour exercer des fonctions substantiellement différentes que celles visées par le premier contrat de travail.

La durée de la clause d'essai est de 7 jours minimum et de 14 jours maximum pour les ouvriers. Pour les employés, la durée minimale est de 1 mois, et la durée maximale de 12 ou 6 mois selon que la rémunération excède ou non EUR 31.669 (montant en 2004).

Le contrat de travail avec période d'essai, ne peut, sauf motif grave, être rompu durant les 7 premiers jours (ouvrier) ou le premier mois (employés). A l'issue de cette période et jusqu'à la fin de la période d'essai, le contrat peut-être rompu.

- sans préavis ni indemnité pour les ouvriers ;
- moyennant un préavis de 7 jours ou une indemnité compensatoire de préavis équivalente (rémunération de 7 jours) pour les employés.

Si le contrat n'a pas été rompu, l'essai prend fin à l'échéance prévue. Il n'y a pas lieu d'établir un nouveau contrat ou une quelconque prolongation.

### - *Clause d'écolage (de formation)*

Lorsqu'un employeur offre une formation coûteuse à un travailleur, il souhaite généralement s'assurer que cette dépense sera rentabilisée. La clause d'écolage répond à ce souhait, puisqu'elle prévoit un remboursement par le travailleur de tout ou partie des frais consentis, s'il quitte l'employeur avant un certain laps de temps. Cette clause n'est régie par aucune disposition légale spécifique. Sa validité est appréciée au regard d'une série de critères doctrinaux et jurisprudentiels, notamment le caractère raisonnable et proportionné du remboursement. Selon la Cour de Cassation<sup>1</sup>, la clause d'écolage doit être utilisée avec prudence : en aucun cas elle ne peut restreindre le droit du travailleur de quitter son employeur.

<sup>1</sup> Cass., 10/03/1997, J.T.T., 1997, p.322

- **Clause de non-concurrence** (articles 65, 86, et 104 LCT)

Dans une clause de non-concurrence, le travailleur s'interdit, après la cessation de son contrat, d'exercer pour son compte, ou pour le compte d'un autre employeur, des activités similaires à celles de son ex-employeur dans la mesure où celles-ci pourraient lui porter préjudice. Comme il s'agit d'une restriction à la liberté du travailleur (qui sera limité dans le choix des employeurs auxquels il peut proposer ses services), la clause de non-concurrence est soumise à une série de conditions de validité et d'applicabilité. Notons ainsi que la clause de non-concurrence est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas EUR 26.418 (montant en 2004). En outre, pour les ouvriers et les employés dont la rémunération se situe entre EUR 26.418 et EUR 52.836 (montant en 2004), la clause ne pourra concerner que les travailleurs exerçant des fonctions déterminées par CCT conclues en commission paritaire ou au niveau de l'entreprise. Au delà de EUR 52.836 (montant en 2004), la clause peut-être imposée, sauf pour des fonctions exclues par CCT.

- **Clause de préavis** (article 82 §5 LCT)

La clause de préavis est celle qui fixe le délai de préavis à respecter par l'employeur en cas de licenciement. En principe, une telle clause ne peut être conclue avant la notification du congé (voir question 24). Depuis 1994, le législateur a toutefois admis la validité d'une telle clause, lorsque la rémunération du travailleur, au moment de l'entrée en service, dépasse EUR 52.836 (montant en 2004), et pour autant que la clause soit conclue au plus tard à ce moment. En aucun cas, le délai ainsi fixé ne peut être inférieur aux minima prévus par la loi.

- **Clause d'arbitrage (ou clause compromissoire)**

La clause compromissoire est celle par laquelle les parties s'engagent d'avance à confier à un arbitre, plutôt qu'aux tribunaux, les litiges éventuels qui pourraient les opposer, pendant l'exécution du contrat ou lors de sa cessation. En matière de contrat de travail, cette clause est interdite (article 13 LCT), à une exception près (article 69) pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à EUR 52.836 (montant en 2004) et qui exercent des fonctions de gestion journalière.

## **7 Comment fixer le montant de la rémunération du personnel ?**

La rémunération est en principe fixée librement entre les parties. Il convient toutefois de tenir compte de quelques restrictions à cette liberté de principe :

### **7.1 Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG).**

Un certain nombre de CCT, prises aux niveaux national et sectoriel, impose aux employeurs le respect d'une rémunération minimale

Au niveau national, c'est la CCT n°43 qui fixe le montant minimal de la rémunération mensuelle brute, pour les travailleurs de 21 ans et plus. Ce montant varie entre EUR 1.186,31 et EUR 1.233,54 au 01.06.2003, selon l'âge et l'ancienneté des travailleurs concernés.

Pour les travailleurs de moins de 21 ans, la rémunération mensuelle minimale correspond à un pourcentage du RMMMG des travailleurs de 21 ans et plus (CCT n°50).

Le RMMMG ne s'applique qu'aux entreprises qui relèvent d'une commission paritaire (voir question 46) qui n'a pas conclu de CCT prévoyant des minima en matière de salaire.

### **7.2 L'indexation**

Aucune disposition légale ne lie automatiquement la rémunération à l'indice des prix à la consommation. Une telle indexation est cependant prévue dans la plupart des secteurs, avec des systèmes parfois fort différents. L'indexation se fait normalement en fonction de ce qu'on appelle « l'indice santé ».

### **7.3 La modération salariale**

Les rémunérations dues pour la période postérieure au 31 décembre 1996 sont en principe soumises à l'actuelle législation sur la modération salariale. Globalement, on peut dire que cette mesure vise à limiter l'évolution des coûts salariaux en Belgique, par comparaison aux pays voisins. En pratique, cela signifie que la possibilité d'octroyer des augmentations de salaire est limitée par l'existence d'une marge pour l'évolution du coût salarial (lequel est à interpréter largement, puisqu'il comprend non seulement la rémunération proprement dite, mais aussi par exemple, les cotisations patronales de sécurité sociale). Pour la période 2003-2004, cette marge a été fixée, à titre indicatif, à 5,4 % au niveau national.

#### 7.4 Egalité entre hommes et femmes

L'employeur doit tenir compte de la CCT n°25, et garantir la même rémunération aux travailleurs féminins et masculins qui exercent un même travail ou un travail de valeur égale (voir également question 51).

#### 7.5 Non-discrimination

L'employeur doit également éviter toute discrimination, fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, en matière de conditions de rémunération.



## 8 Quels avantages extra-légaux l'ASBL peut-elle proposer à son personnel ?

Divers avantages peuvent être octroyés aux travailleurs, en plus de leur rémunération en espèces. Ces avantages bénéficient dans certains cas d'un régime fiscal et/ou de sécurité sociale avantageux. Notons ainsi :

- **les chèques-repas.** L'octroi de chèques-repas ne donne pas lieu à imposition ni à prélèvement de cotisations de sécurité sociale, lorsqu'une série de conditions strictes sont remplies simultanément (montant, nombre, ne pas être attribué en remplacement de la rémunération, etc.) ;
- **la voiture de société.** L'avantage en nature que représente l'utilisation privée d'un véhicule de société n'est pas soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale. Cependant, une cotisation de solidarité de 33% est due sur l'avantage en nature, à charge de l'employeur.
- **l'assurance de groupe / la pension extra-légale.** Les compléments aux avantages de sécurité sociale ne sont pas soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (mais bien, le cas échéant, à des cotisations spécifiques). Assurance pension, décès, hospitalisation, invalidité peuvent ainsi se révéler avantageux pour les travailleurs.

## **9 Quelle est la place des bénévoles ? Faut-il les déclarer ? Qu'en est-il des chômeurs ? Les bénévoles peuvent-ils percevoir des remboursements de frais ?**

Les bénévoles occupés au sein d'une *ASBL* ne sont pas considérés comme des travailleurs salariés. En effet, un des éléments essentiels du contrat de travail qui est la rémunération, fait défaut en l'espèce.

Les bénévoles ne sont donc pas soumis à la sécurité sociale pour ces activités, et ne doivent pas être déclarés en tant que tels. Ceci n'exclut cependant pas l'application d'un certain nombre de dispositions légales, comme celles relatives à la réglementation du travail par exemple (durée du travail, travail du dimanche, etc.). Ceci n'exclut pas non plus que soient souscrites certaines assurances, pour compenser par exemple l'absence de couverture en cas d'accident du travail.

Certaines formalités peuvent par ailleurs être imposées à l'employeur, en raison du statut des bénévoles occupés. L'exercice d'une activité bénévole par des chômeurs, en particulier, implique certaines démarches<sup>2</sup>. Afin de conserver le bénéfice de ses allocations de chômage, le chômeur qui souhaite effectuer des activités bénévoles au profit d'une *ASBL*, est tenu de déclarer préalablement ces activités. D'autres formalités sont requises s'il souhaite obtenir une dispense de pointage. L'*ASBL* sera appelée à intervenir dans ce processus, en remplissant par exemple certains documents.

Signalons enfin que si le bénévole est par définition non rémunéré, cela n'exclut pas que lui soient remboursés les frais réels (déplacements par ex.) qu'il aurait consentis dans le cadre de cette activité.

Des dispositions spécifiques ont été prises en ce sens tant en matière d'impôts sur les revenus qu'en matière de sécurité sociale.

Ainsi, une circulaire de l'Administration des Contributions Directes porte sur les montants non imposables des indemnités allouées pour des activités de bénévolat<sup>3</sup>.

Les dispositions de cette circulaire sont applicables aux indemnités (allocations, indemnités pour frais de séjour ou de déplacement, etc.) qui sont allouées dans le

<sup>2</sup> Article 45 de l'A.R. du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et article 18 de l'A.M. du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation chômage (en ce qui concerne le cumul avec les allocations de chômage).

<sup>3</sup> Circulaire de l'Administration des Contributions directes ( Ci. RH. 241/509.803) du 5 mars 1999 (en ce qui concerne le caractère non imposable des remboursements de frais, à certaines conditions).

cadre d'une activité occasionnelle, tant dans le domaine sportif que dans le secteur socio-culturel au sens large du terme, par un club, une fédération, une association, une institution ou une autorité publique, à des collaborateurs bénévoles qui pratiquent leur sport en amateur et aux personnes qui collaborent à d'autres activités socio-culturelles.

Par bénévoles, on vise les personnes physiques exerçant, sans aucune rémunération, des activités de manière tout à fait désintéressée, dans le cadre d'une structure organisée ou réglementée.

L'activité bénévole s'exerce pour compte d'un club, d'une fédération, d'une association, d'une institution sans but lucratif ou d'un service public, indépendamment du fait que la personne pour compte de laquelle cette activité est exercée a ou n'a pas la personnalité juridique. Ainsi, une **ASBL** pourrait entrer en ligne de compte pour l'application de cette circulaire.

L'activité occasionnelle doit être exercée dans le cadre d'activités sociales, culturelles ou sportives (par exemple, l'accompagnement des malades, la protection de l'environnement, et l'organisation de compétitions sportives et d'évènements sociaux et culturels).

En ce qui concerne la relation entre le bénévole et la personne pour compte laquelle l'activité exercée, la circulaire précise que l'activité occasionnelle est celle exercée de manière désintéressée et directement pour compte d'une telle personne, sans que le bénévole ait une quelconque relation professionnelle avec celle-ci.

Les indemnités allouées aux personnes qui exercent les activités visées par la circulaire peuvent constituer des montants non imposables aux conditions suivantes :

- l'activité est exercée de manière désintéressée ;
- les indemnités représentent exclusivement le remboursement de frais réels, ce qui implique qu'elles ne sont pas anormalement élevées et qu'elles ne comprennent donc pas des rémunérations déguisées pour des prestations effectuées.

Cette indemnité couvre des frais réels et n'est, par conséquent, pas imposable si elle ne dépasse pas, par bénéficiaire, EUR 26,31 par jour (montant en 2003) et EUR 1.052,26 par an (montant en 2003).

La réglementation relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés a été récemment adaptée afin de s'aligner sur les mesures prises en matière d'impôts sur

les revenus<sup>4</sup>. Les indemnités perçues par des bénévoles qui exercent des activités dans l'intérêt d'autrui et dans l'intérêt de la collectivité pour le compte d'organisations sans but lucratif sont, pour autant qu'elles ne dépassent pas les montants mentionnés ci-dessus, soustraites à l'application des dispositions relatives à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Aucune cotisation sociale ne sera donc due sur ces montants.

Si les indemnités dépassent les montants précités au cours d'une année civile, l'intéressé et l'organisation qui l'occupe seront assujettis aux dispositions relatives à la sécurité sociale des travailleurs salariés pour l'année civile concernée, sur l'ensemble des indemnités payées.

---

<sup>4</sup> Article 17quinquies de l'A.R. du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

## **10 Quels sont les frais du travailleur que l'ASBL doit prendre à sa charge ?**

*Il n'existe pas de disposition générale qui impose à l'employeur de rembourser au travailleur les frais consentis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Ces remboursements de frais sont donc pour l'essentiel laissés à la liberté conventionnelle des parties sous réserve de l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur « l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail » sauf disposition contraire (art.20,1° LCT).*

Certains remboursements de frais peuvent toutefois être imposés par des dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

Il en est ainsi de l'article 119 relatif aux travailleurs à domicile de la loi du 8 juillet 1978 sur les contrats de travail. Cet article prévoit en effet que l'employeur doit rembourser au travailleur à domicile les frais inhérents au travail à domicile. Si le montant de ce remboursement n'est pas prévu au contrat du travailleur à domicile au moment où le travailleur à domicile commence l'exécution de son contrat, et si ce moment n'est pas fixé par convention collective, un forfait de 10 p.c. de la rémunération sera dû au titre de remboursement de frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 p.c. de la rémunération.

Il convient également de souligner l'existence de dispositions relatives au remboursement des frais de déplacement du domicile au lieu de travail. Ces dispositions sont prévues dans la CCT n°19ter du Conseil National du Travail (C.N.T), qui ne s'appliquera toutefois qu'à défaut de convention sectorielle prévoyant des avantages au moins équivalents.

En vertu de la CCT n°19ter, l'employeur est tenu de rembourser au travailleur les frais de déplacement de son domicile à son lieu de travail (et vice-versa), pour autant que :

- le travailleur utilise un moyen de transport en commun public ;
- la distance à parcourir atteint au moins 5 km (pour un transport public autre que le chemin de fer).

Des conditions moins strictes peuvent être prévues par CCT sectorielle.

Le montant de l'intervention est quant à lui fixé en fonction notamment de la distance parcourue, et du type de transport utilisé. Précisons que le montant de ces remboursements n'est en principe pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (art. 19, §2, 4° de l'A.R. du 28 novembre 1969).

## 11 Que doit faire l'ASBL si elle est avertie d'une saisie-arrêt sur le salaire du travailleur ?

En procédant à une saisie-arrêt exécutoire, un créancier du travailleur désire obtenir paiement en s'adressant directement à l'employeur, « tiers saisi », débiteur de la rémunération.

L'employeur est averti par exploit d'huissier, par notification recommandée ou par ordonnance du juge des saisies. Dès réception de cet acte, l'employeur ne peut plus se dessaisir des sommes sur lesquelles porte la saisie, sous peine d'être déclaré lui-même débiteur pur et simple du créancier de son travailleur.

Dans les 15 jours, l'employeur est également tenu de faire par recommandé une « déclaration de tiers saisi ». Cette déclaration porte sur la nature et le montant des sommes sur lesquelles la saisie peut être effectuée ainsi que sur la date de versement de la rémunération.

La saisie-arrêt prendra fin soit après confirmation écrite du paiement de la totalité de la dette, soit par une main-levée judiciaire ou amiable.

Sauf en cas de dettes alimentaires ou de délégation de salaires<sup>5</sup>, la saisie ne peut pas grever toute la rémunération nette ; il y a des quotités insaisissables prévues par la loi et adaptées annuellement.

En 2004 :

Revenus mensuels nets	Quantité saisissable	Maximum
en dessous de 872 €	rien ne peut être saisi	0
de 872,01 à 937 €	20% de la somme comprise entre ces deux montants	13
de 937,01 à 1.033 €	30% de la somme comprise entre ces deux montants	28,8
de 1.033,01 à 1.130 €	40% de la somme comprise entre ces deux montants	38,8
au-delà de 1.130 €	tout peut être saisi	illimité

Etant donné que la base est mensuelle, l'indemnité compensatoire de préavis sera divisée par le nombre de mois qu'elle couvre pour calculer la quotité saisissable.

<sup>5</sup> Le (ex-) conjoint est autorisé par le Juge à percevoir directement la totalité ou une partie de la rémunération de son (ex-) époux auprès de l'employeur.

## **12 En cas de faute du travailleur, qui va en supporter les conséquences ? L'ASBL pourra-t-elle se retourner contre le travailleur ?**

*Lorsqu'un travailleur commet une faute dans l'exécution de son contrat de travail (par exemple lors d'un accident de roulage), sa responsabilité civile vis-à-vis de l'employeur ou de tiers ne pourra être engagée en principe que dans trois hypothèses, à savoir le dol, la faute lourde, et la faute légère habituelle.*

Le *dol* correspond à la faute intentionnelle, c'est-à-dire à la faute commise avec l'intention de causer un dommage, ou à tout le moins de se soustraire à ses obligations.

La *faute lourde* est celle qui sans être intentionnelle, est à ce point grossière et démesurée qu'elle en devient inexcusable.

La *faute légère habituelle* surgit lorsqu'une faute de même nature se répète, ou qu'il existe dans le chef du travailleur une véritable propension à commettre des fautes, même de nature différente. Il doit s'agir d'un manque réel de conscience professionnelle, d'un manque général de diligence. Par exemple, l'oubli *répété* de fermer à clef les locaux de l'employeur.

En définitive, l'employeur ne pourra pas se retourner contre l'un de ses travailleurs, lorsque la faute commise dans l'exécution du contrat de travail est une faute légère, et que celle-ci est plutôt occasionnelle. Il en va de même pour le tiers qui aurait subi un dommage.

Deux précisions encore. D'une part, ces règles ne jouent que pour la responsabilité *civile* du travailleur, et non, pour sa responsabilité pénale.

D'autre part, elles ne limitent pas la responsabilité *de l'employeur*. Il se peut que celle-ci se trouve engagée suite à une faute d'un des travailleurs, et que l'employeur se voie réclamer des dommages et intérêts par la victime (article 1384, al. 3 Code civil<sup>6</sup>). Dans une telle hypothèse, il ne pourra cependant se retourner contre le travailleur que dans les trois cas mentionnés plus haut.

---

<sup>6</sup> Responsabilité des dommages causés du fait des personnes dont on doit répondre : « *des maîtres et commettants, du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés* ».



### **13 Le travailleur est-il autorisé à contracter d'autres engagements ?**

En concluant un contrat de travail, le travailleur s'engage à :

- exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus (art. 17, 1°, LCT) ;
- s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale (art.17, 3°, b), LCT).

Ainsi, pour autant que le travailleur se conforme à ces obligations, il n'y a pas d'empêchement à ce qu'il exerce une autre activité professionnelle, salariée ou indépendante.

L'employeur pourra s'y opposer si cela nuit à la bonne exécution des prestations ou si le travailleur pose des actes contraires au principe d'exécution de bonne foi des conventions ou des actes de concurrence déloyale (ex.: activité identique, débauchage de clientèle).

## 14 En cas de besoin, l'ASBL peut-elle modifier une clause du contrat de travail ?

En vertu du principe contenu dans l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi entre les parties. Il en est ainsi également pour le contrat de travail ; celui-ci doit être exécuté de la manière convenue (art. 20, 1° LCT).

L'**ASBL** ne pourrait pas introduire, dans les contrats proposés à ses travailleurs, une clause par laquelle elle se réserverait le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat (art. 25 LCT). Cette clause serait nulle (art. 6 LCT).

Il en découle que si l'employeur modifie unilatéralement un élément important<sup>7</sup> ou accessoire du contrat, le travailleur peut, de manière alternative :

- accepter, expressément ou tacitement, la modification ;
- demander au tribunal l'exécution forcée du contrat prévu à l'origine ;
- demander au tribunal qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat pour inexécution fautive par une partie et réclamer des dommages et intérêts ;
- constater un « acte équipollent à rupture » et réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

Dans l'état actuel de la jurisprudence<sup>8</sup>, l'employeur dispose d'un *jus variandi* (droit de modification) limité aux conditions de travail non convenues entre les parties et aux éléments accessoires pour lesquels le travailleur a reconnu à l'employeur un droit de modification. A cet effet, il est conseillé de le mentionner explicitement dans le contrat.

*Exemple : « les parties reconnaissent expressément que le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du présent contrat de travail. En cas de nécessité le travailleur accepte que l'employeur le modifie unilatéralement. »*

<sup>7</sup> Il s'agit généralement de la fonction, de la durée du travail et de la rémunération, au sens large.

<sup>8</sup> Cassation, 13 octobre 1997, in J.T.T., 98, p. 481 et note Neven.

## 15 Dans quels cas le travailleur a-t-il droit à sa rémunération journalière, alors qu'il n'a pas pu travailler ?

L'article 27 LCT prévoit trois hypothèses dans lesquelles le travailleur, apte à travailler au moment de se rendre au travail, mais empêché de travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté, se voit garantir le droit à la rémunération journalière qu'il aurait proméritée s'il avait travaillé normalement.

L'une de ces hypothèses est celle où le travailleur, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec un retard au lieu de travail ou n'y parvient pas du tout, pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté (par exemple, des intempéries ou une grève surprise des transports publics).

Une seconde hypothèse est celle où, étant arrivé sans encombre sur le lieu de travail, le travailleur ne peut entamer ou poursuivre le travail, par suite de circonstances indépendantes de sa volonté (accident, malaise entraînant une incapacité de travail, intempéries, accident technique, etc.), à l'exclusion de la grève.

La troisième hypothèse, d'une portée plus limitée, concerne le travailleur appelé à remplir son devoir d'électeur en territoire belge et ne se trouvant pas dans les conditions pour voter par procuration.



## 16 Quelles sont les causes de suspension généralement rencontrées ?

Certaines causes de suspension concernent tous les travailleurs, qu'il s'agisse d'employés ou d'ouvriers. Il s'agit principalement :

- de la force majeure, lorsqu'elle ne suspend que temporairement l'exécution du contrat de travail ;
- des vacances annuelles, qu'il s'agisse des vacances collectives de l'entreprise ou individuelles du travailleur (voir question 17) ;
- de l'incapacité de travail (voir question 16) ;
- du jour de rémunération garantie (voir question 14) ;
- du congé de maternité, ainsi que la période pendant laquelle la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant se voit interdire temporairement l'exécution de certains travaux, sans se voir offrir la possibilité d'un travail de remplacement ;
- des « petits chômages », soit les jours de congé accordés lors d'événements familiaux (mariage, décès,...), pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles et en cas de comparution en justice ;
- du crédit-temps (voir questions 19 et 20) ;
- du congé-éducation payé, octroyé au travailleur qui suit certains programmes de formation professionnelle ou de formation générale ;
- du congé politique, octroyé pour l'exercice d'un mandat politique ;
- du congé pour raisons impérieuses, comme par exemple la maladie ou l'hospitalisation d'un enfant, les dégâts causés à l'habitation du travailleur par incendie ou une catastrophe naturelle.

D'autres causes de suspension sont propres aux ouvriers. Il s'agit :

- de l'accident technique (par exemple le fonctionnement défectueux d'une machine) ;
- des intempéries ;
- du manque de travail résultant de causes économiques.

Dans certaines de ces hypothèses, l'employeur est tenu au paiement de la rémunération, pendant une certaine période à tout le moins ; dans d'autres, le travailleur se voit indemnisé par la sécurité sociale (indemnité de maternité, allocation de chômage, etc.) ; dans d'autres encore, le travailleur n'est ni rémunéré ni indemnisé.

Signalons encore la possibilité pour les parties de suspendre leurs relations de travail de commun accord, avec ou sans maintien de la rémunération.

## **17 Que se passe-t-il en cas d'incapacité de travail<sup>9</sup> ? Le travailleur doit-il fournir un certificat médical ? Quelles sont ses obligations ? Quelles sont les possibilités de contrôle pour l'ASBL ?**

*En cas d'incapacité de travail, la loi impose au travailleur trois obligations (article 31 LCT) :*

1. Avertir immédiatement son employeur, afin que celui-ci puisse prendre les dispositions nécessaires, par exemple pour l'organisation du travail.
2. Faire parvenir à l'employeur un certificat médical. Cette obligation n'existe toutefois que si elle a été expressément prévue, soit dans une CCT, soit dans le règlement de travail. En l'absence de pareille clause, le certificat médical peut également être exigé à la demande expresse de l'employeur. Le certificat mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci.
3. Le certificat médical doit être remis dans les 2 jours ouvrables qui suivent le premier jour de l'incapacité ou le jour de la réception de l'invitation de l'employeur, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une CCT ou le règlement de travail.

Si le travailleur ne remet pas son certificat médical dans les délais prévus, l'employeur peut lui refuser le bénéfice de la rémunération garantie (voir ci-dessous) pour les jours précédant la remise ou l'envoi du certificat médical.

4. Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin-contrôleur délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se laisser examiner par lui. Cet examen aura lieu soit à son domicile, soit chez le médecin-contrôleur. Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail et vérifie la durée probable de celle-ci. Il exerce sa mission conformément aux dispositions relatives à la médecine de contrôle.
5. Le médecin-contrôleur remet le plus rapidement possible ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut marquer son accord sur celles-ci, son refus sera acté sur le document en question.

Le travailleur peut se voir refuser le paiement de sa rémunération garantie à partir de la date du premier contrôle médical.

6. Les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage.

---

<sup>9</sup> Est visée ici l'incapacité de travail de droit commun, à l'exclusion de celle résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

***La rémunération est-elle garantie ? Combien de temps ?***

La rémunération garantie en cas d'incapacité de travail diffère selon qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés.

*Les employés* ont ainsi droit en principe (articles 70 et ss. LCT) au maintien de leur rémunération normale à charge de l'employeur pendant les 30 premiers jours d'incapacité. Des dispositions spécifiques sont toutefois prévues en cas d'incapacité de travail survenant pendant la période d'essai, ou lorsque l'employé est engagé pour une durée déterminée ou un travail nettement défini de moins de 3 mois. Pour ces catégories de travailleurs, le régime est analogue à celui des ouvriers.

*Les ouvriers* ont en principe droit à charge de leur employeur, en vertu de l'article 52 LCT et de la CCT 12 bis :

- pendant les 7 premiers jours d'incapacité : à 100 % de leur rémunération;
- pendant les 7 jours suivants : à 85,88 % de la rémunération (limitée au plafond appliqué par l'INAMI) ;
- du 15<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour : 25.88% de la rémunération inférieure au plafond INAMI + 85.88% de la rémunération supérieure au plafond INAMI.

Le plafond INAMI s'élève à 2.631,59 € par mois (au 1<sup>er</sup> janvier 2004).

***Le travailleur peut-il être licencié durant la période d'incapacité de travail ?***

L'employeur peut notifier le congé, cependant le délai de préavis ne court pas pendant la période de suspension résultant de l'incapacité de travail (articles 38 et 62 LCT).

Dans un contrat à durée indéterminée, lorsque l'incapacité dépasse 6 mois, la loi (art. 58 et 78 LCT) autorise expressément l'employeur à mettre fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité, correspondant au délai de préavis à respecter ou à la partie du délai de préavis restant à courir, déduction faite, pour l'employé uniquement, de la rémunération garantie qui lui a été payée depuis le début de l'incapacité (art. 78 LCT).

Si l'employeur opte pour une rupture immédiate avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis avant l'écoulement d'une période de 6 mois d'incapacité, il s'expose au risque de devoir également payer une indemnité pour licenciement abusif.

***Quand l'incapacité de travail entraîne-t-elle la cessation du contrat de travail ?***

L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident n'entraîne en principe que la suspension du contrat de travail. Si l'employeur veut mettre fin au contrat, il lui appartiendra normalement d'en prendre l'initiative (voir ci-dessus).

Selon la Cour de Cassation (5/01/1981), lorsque l'incapacité devient permanente, le travailleur n'étant définitivement plus en état d'effectuer le travail convenu, il y a force majeure, de sorte que le contrat prend fin automatiquement, sans que l'employeur doive verser aucune indemnité. Il convient cependant de se réserver un moyen de preuve quant au caractère définitif de l'incapacité avant de pouvoir constater la rupture du contrat de travail pour force majeure.

## **18 Quelle est la durée des vacances annuelles ? Quand ? Que doit payer l'ASBL ?**

Le droit aux congés payés est accordé à tous les travailleurs qui, au cours de l'année civile qui précède l'année de vacances (« année de référence ») justifient de prestations de travail ou de jours assimilés. Les vacances doivent être prises dans les 12 mois qui suivent l'année de référence, sans report possible.

Si l'*ASBL* envisage de fermer ses portes durant une période précise, elle doit au préalable consulter le personnel ou ses représentants, afin de fixer de commun accord les dates de ces vacances collectives et de régler les modalités pour l'éventuel solde de congés à prendre sur une base individuelle. Si un travailleur n'a pas droit à des congés pour toute la période de vacances collectives, il pourra éventuellement bénéficier d'allocations de chômage.

S'il n'est décidé aucune fermeture collective au niveau de l'*ASBL*, la date des congés est fixée de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

### ***1. Employés***

#### **Durée des congés payés pour les employés**

Un employé travaillant à temps plein, en régime de 6 jours/semaine, ouvre un droit à 2 jours ouvrables de congés par mois de travail (ou assimilé), c'est-à-dire 24 jours ouvrables ou 4 semaines de vacances pour une année complète de travail. Si le régime est de 5 jours/semaine, cela correspond à 20 jours ouvrables ou 4 semaines. S'il ne justifie pas d'une année complète, son droit est réduit pro rata temporis<sup>10</sup>.

#### **Pécules de vacances pour les employés**

L'employé a droit :

- au simple pécule : sa rémunération normale pour chaque jour de vacances. Il y a des règles particulières de calcul si la rémunération est (partiellement) variable ;
- au double pécule : depuis 2001, le montant du double pécule correspond à 92% de la rémunération brute mensuelle. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le double pécule. Une cotisation spéciale de 13,07 % à charge du travailleur est toutefois due sur 85/92e du double pécule. Un précompte professionnel spécifique aux pécules est retenu.

#### **Pécules de départ des employés**

<sup>10</sup> Légalement, seul un mois civil complet d'activité donne droit à 2 jours de vacances. En pratique, l'employeur peut accorder 1 jour par quinzaine prestée.

Si l'employé quitte l'employeur durant l'année de vacances, sans avoir pris toutes ses vacances ou lorsqu'une partie des congés reste encore à prendre, l'employeur doit lui verser le simple et le double pécule sous la forme d'une indemnité égale à 15,34% de toutes les rémunérations gagnées pendant l'année de référence. Le simple pécule représente 8% et sera payé au prorata des jours de vacances encore à prendre ; le double pécule, 7,34%, sera payé si le travailleur n'a pas encore pris ses vacances principales et donc reçu son double pécule.

L'employeur paiera aussi 15,34% des rémunérations qu'il a payées à l'employé pendant l'année de la rupture. Ce pécule anticipé servira à financer, l'année suivante, les jours de congé qu'il prendra chez son nouvel employeur.

## **2. Ouvriers**

### **Durée des congés payés pour les ouvriers**

La durée des congés est fonction du nombre de jours de travail effectifs ou assimilés déclarés à l'Office national de sécurité sociale (« ONSS ») pendant l'année de référence. L'ouvrier aura droit au maximum à 24 jours, en régime de 6 jours/semaine, ou à 20 jours, en régime de 5 jours/semaine.

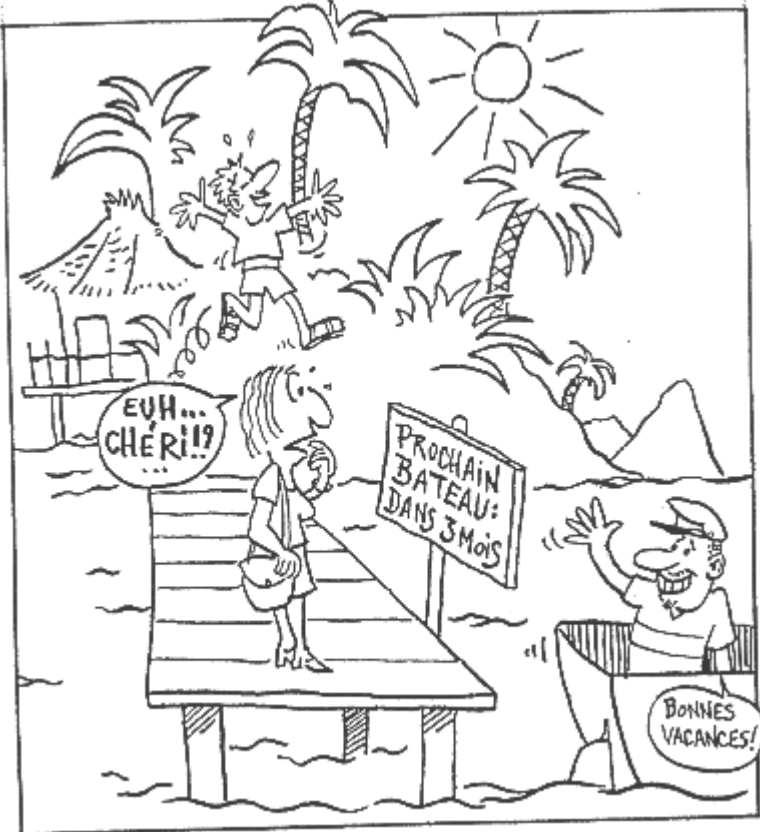
### **Pécules de vacances des ouvriers**

Durant les jours de vacances, l'employeur ne paie aucun salaire. Les pécules sont versés par des caisses de vacances, financées par des cotisations patronales trimestrielles (6%) et annuelles (10,27%)

## **3. Jeunes travailleurs**

*Les travailleurs âgés de moins de 25 ans, pour autant qu'ils remplissent les conditions applicables, ont droit pendant la première année civile qui suit celle de la fin de leurs études ou de leur apprentissage :*

- à un nombre de jours de vacances (et à un pécule correspondant) proportionnels au nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année civile pendant laquelle ils sont entrés pour la première fois au service d'un employeur.
- à un certain nombre de jours de vacances complémentaires qui leur permettra de prendre un total de 4 semaines maximum de vacances, et de recevoir un pécule de vacances complémentaire à charge de l'ONEM, appelé « allocation-vacances jeunes ».



## **19 Que faut-il faire si un jour férié tombe un dimanche ou un jour non presté ?**

La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés fixe 10 jours fériés par an durant lesquels il est, en principe, interdit de travailler.

Si le jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Les dates des jours de remplacement sont fixées soit par un organe paritaire, soit par le conseil d'entreprise, soit par la délégation syndicale, soit de commun accord avec tous les travailleurs ou enfin, à défaut d'une de ces hypothèses, entre le travailleur et l'employeur.

En l'absence d'un accord aux différents niveaux cités ci-dessus, le jour férié sera remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

L'employeur est tenu d'afficher dans les locaux de l'**ASBL**, avant le 15 décembre, un avis daté et signé mentionnant les dates des jours fériés pour l'année suivante. Une copie de l'avis doit être annexée au règlement de travail.

## 20 L'ASBL est-elle obligée d'accorder des interruptions de carrière / un crédit temps ? Doit-elle remplacer le travailleur ?

Le système du crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps constitue un droit pour tous les travailleurs du secteur privé<sup>11</sup>. Dans les *ASBL* occupant 10 travailleurs ou moins, ce droit est toutefois soumis à l'accord de l'employeur. Ce système remplace l'ancien système d'interruption de la carrière professionnelle.

Ce système prévoit trois régimes distincts :

- un droit au crédit-temps (c.-à-d. un droit à une suspension complète des prestations pour tous les travailleurs ou un droit à une réduction à mi-temps pour les travailleurs occupant au moins un  $\frac{3}{4}$ -temps) pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'*ASBL* qui les occupe ;
- un système généralisé de diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$ <sup>ème</sup> pour les travailleurs à temps plein comptant 5 ans d'ancienneté dans l'*ASBL* ;
- un droit à une diminution des prestations à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de 50 ans ou plus, comptant une ancienneté de 20 ans comme salarié et de 5 ans dans l'*ASBL*.

Le droit au crédit-temps (au sens strict) peut s'exercer par période de 3 mois minimum et pour une durée de maximum un an. La CP ou l'*ASBL* peut, par le biais d'une CCT, prolonger la durée du droit au crédit-temps, sans que celle-ci ne puisse dépasser 60 mois.

Le droit à la diminution de carrière d' $\frac{1}{5}$ <sup>ème</sup> peut s'exercer pour des périodes de minimum 6 mois et pour une durée maximale de 60 mois, calculée sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Quant au droit à la réduction des prestations des travailleurs de 50 ans ou plus, il peut s'exercer sans limite de temps, jusqu'à l'arrivée à l'âge légal de la pension.

Un mécanisme de préférence et de planification est mis en place lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps leur droit venant de la CCT 77bis dépasse un seuil de 5% du nombre total des travailleurs occupés dans l'*ASBL*.

Une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou le règlement de travail peut modifier ce seuil, à la hausse comme à la baisse, notamment en tenant compte des besoins des PME (c.-à-d. les entreprises de moins de 50 travailleurs).

<sup>11</sup> CCT n°77 bis du 19 décembre 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Des interruptions de carrière thématiques tels que (i) le congé parental, (ii) le congé pour donner des soins palliatifs ou (iii) le congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave peuvent également être demandés. Ces périodes d'interruption de carrière ne sont pas comptabilisées pour le calcul du seuil visé ci-dessus.

Les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière thématique peuvent recevoir des allocations à charge de l'ONEM. Le montant des allocations va dépendre de l'hypothèse dans laquelle on se trouve.

Il n'existe aucune obligation légale de remplacer le travailleur qui exerce son droit au crédit temps ou à une interruption de carrière thématique.

## **21 L'employeur peut-il licencier un travailleur en crédit temps?**

Le travailleur qui exerce son droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps ne peut être licencié, sauf pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat ou à la réduction des prestations.

La protection contre le licenciement commence à la date de l'avertissement écrit et prend fin trois mois après la fin du crédit temps, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail à mi-temps.

En cas de rupture du contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à l'exercice du droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps, l'employeur sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

## 22 Qui a droit à un congé parental ? Quelles formes ? Quelles obligations ?

En application de l'A.R. du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière, les travailleurs du secteur privé, liés par un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, ont droit, afin de prendre soin de leur enfant :

- de suspendre complètement l'exécution de leur contrat de travail pendant une période de 3 mois (cette période peut toutefois être fractionnée par mois, à la demande du travailleur) ;
- de réduire leurs prestations de travail à mi-temps durant une période ininterrompue de 6 mois, s'ils sont occupés à temps-plein (sauf dans les entreprises de moins de 10 travailleurs où cette réduction de prestations est soumise à l'accord de l'employeur) ;
- de réduire ses prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> durant une période de 15 mois s'il sont occupés à temps plein (cette période peut toutefois être fractionnée par période de minimum 3 mois, à la demande du travailleur).

*Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été sous contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande.*

Le droit au congé existe pour chacun des parents, à chaque naissance ou adoption. Il doit être pris dans un certain délai à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (4 ans en principe).

Le travailleur doit avertir l'employeur au minimum 3 mois à l'avance, par lettre recommandée ou remise d'un écrit avec accusé de réception. L'employeur peut à certaines conditions reporter le droit à l'interruption, pour une durée maximale de 6 mois.

Le droit au congé parental est une forme d'interruption de carrière. Des règles telles que celles relatives aux allocations d'interruption et à la protection contre le licenciement s'appliquent ici, avec certaines spécificités le cas échéant.



### **23 Peut-on licencier une travailleuse enceinte ou en congé de maternité ?**

Non. La travailleuse enceinte ou en congé de maternité bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Cette protection commence à courir dès que l'employeur est informé de l'état de grossesse de la travailleuse, et prend fin un mois après la fin du congé postnatal. Durant cette période, l'employeur ne peut en principe faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail. Il ne peut donc ni rompre le contrat, ni notifier un préavis, quand bien même celui-ci expirerait après la période de protection.

Cette protection contre le licenciement ne vaut cependant pas lorsque le motif du licenciement est étranger à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Notons que ceci n'impose pas à l'employeur de motiver expressément le congé, ni de soumettre celui-ci à une vérification préalable des motifs par le tribunal. En cas de contestation, il lui appartiendra cependant de prouver que le congé est motivé par des raisons extérieures, par exemple des motifs économiques ou techniques, ou des motifs liés au comportement ou à l'aptitude de l'intéressée.

Lorsque l'employeur licencie une travailleuse en violation de ces dispositions, il est tenu de lui verser, en plus de l'éventuelle indemnité de préavis, une indemnité spéciale égale à 6 mois de rémunération.

## **24 Le contrat de travail peut-il prendre fin par l'effet d'une clause résolutoire, par exemple en cas d'arrêt des subsides ?**

Le contrat de travail peut prendre fin selon les modes généraux d'extinction des obligations, dont la condition résolutoire. La condition résolutoire est un événement futur et incertain qui entraînera, s'il se réalise, l'anéantissement de l'obligation.

La réalisation de cette condition met un terme au contrat de manière automatique, sans notification, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, la LCT prévoit que sont d'office nulles les clauses prévoyant que le mariage, la maternité ou le fait d'avoir atteint l'âge légal de la pension légale ou conventionnelle mettent fin au contrat.

En ce qui concerne l'effet d'une clause par laquelle le contrat prendrait fin en cas d'arrêt des subsides, elle pourrait être licite ; ainsi en a jugé la Cour du travail de Liège<sup>12</sup>. Cependant, cela reste assez controversé. Par contre, la Cour du travail de Mons<sup>13</sup> a reconnu la validité d'une clause subordonnant le maintien du contrat à la réussite d'examens.

---

<sup>12</sup> Cour du travail Liège , 20 novembre 2000, in Orientations., 2001, liv.2, 2.

<sup>13</sup> Cour du travail Mons, 13 août 1998, in J.T.T., 1999, p.154

## 25 Quelles sont les formalités à respecter en cas de licenciement avec préavis ?

Le licenciement avec préavis doit toujours être donné par écrit ; il n'est pas nécessaire de mentionner les motifs de la rupture. Par contre, la date de début et la durée du préavis doivent, sous peine de nullité, être indiquées<sup>14</sup>. La prise de cours pourra être, au plus tôt, pour un ouvrier, le premier lundi qui suit la réception de la notification et pour un employé, le 1er jour civil du mois qui suit la réception.

La lettre sera rédigée dans la langue utilisée pour les relations sociales (voir question 2). Elle sera datée et signée par l'employeur ou son mandataire.

L'employeur a le choix entre deux modes de notification :

- par lettre recommandée : le préavis est censé être reçu le 3e jour ouvrable qui suit la date de son envoi (ex. : expédié le mercredi, il est censé être reçu le samedi et pourra prendre effet le lundi suivant), peu importe le moment où le travailleur en prend connaissance ou s'il refuse de l'accepter<sup>15</sup>;
- par exploit d'huissier : le préavis sera censé être reçu le jour de sa signification et pourra donc, le cas échéant, débiter le jour suivant. Le refus ou l'absence du travailleur n'ont également pas d'impact sur l'efficacité de la notification.

Le préavis communiqué par l'employeur au moyen d'une lettre remise de la main à la main, est nulle. Le travailleur a quant à lui, outre la lettre recommandée et l'exploit d'huissier, la possibilité d'annoncer son départ par simple lettre remise de la main à la main. Il devra faire signer le double par son employeur. Si celui-ci ne met aucune mention, cela signifie qu'il accuse simplement réception de la lettre ; par contre, s'il met « pour accord » cela implique qu'il accepte la durée du préavis.

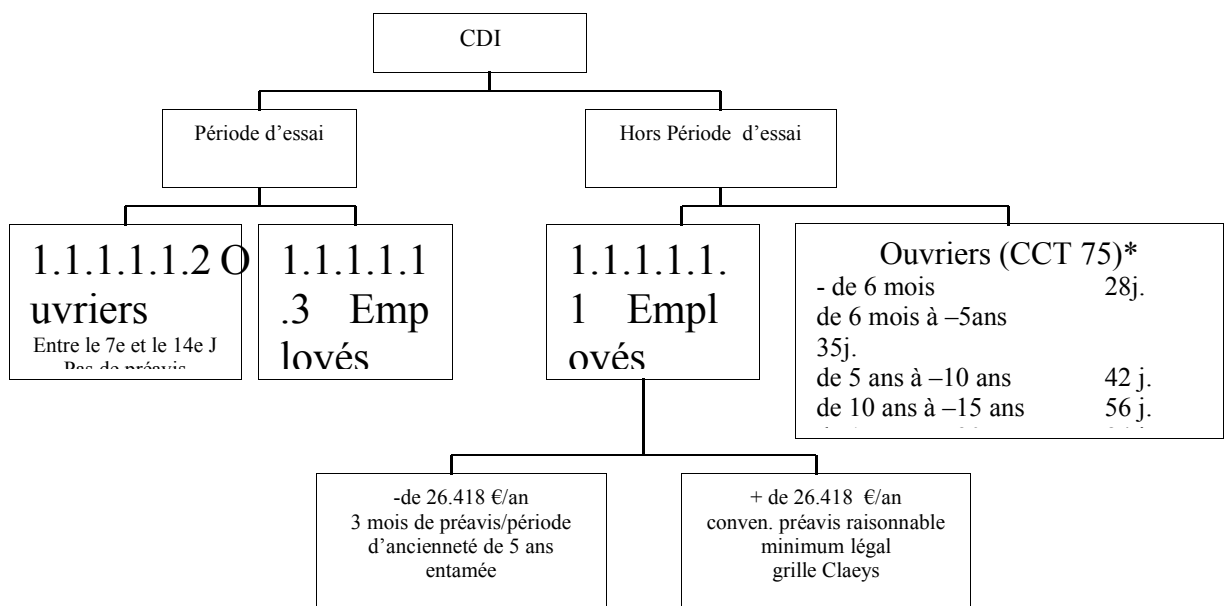
<sup>14</sup> La date de fin ne doit pas figurer, car elle dépend d'éléments pouvant suspendre l'écoulement du préavis (ex. Maladie, vacances, ...). Voir supra.

<sup>15</sup> C'est pour cela qu'il est déconseillé de le faire avec « un accusé de réception ».

## 26 Comment déterminer la durée du préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis ?

Les parties peuvent à tout moment mettre un terme à leurs relations professionnelles ; cependant, l'exécution de bonne foi des conventions impose que cela ne se fasse pas de manière brutale. Il faut laisser à l'autre partie le temps « de se retourner » pour trouver un autre emploi ; c'est l'objet du délai de préavis.

### Contrats à durée indéterminée (« C.D.I »)



\* Applicable aux ouvriers occupés par une **ASBL** relevant d'une commission paritaire qui n'a pas fixé de délais de préavis particuliers

Ce tableau reprend les principes de base. Quelques remarques s'imposent :

- Un ouvrier à l'essai ne peut pas être licencié avant le 7e jour ;
- Si l'employé à l'essai est licencié avant l'écoulement du premier mois, le préavis de 7 jours ne prendra cours qu'au début du mois suivant ; en cas de paiement d'une indemnité, l'employé aura droit au solde du premier mois, augmenté des 7 jours ;
- Préavis des employés ayant une rémunération annuelle brute (en ce compris les avantages) supérieure à EUR 26.418 (montant en 2004); la formule la plus courante pour calculer le préavis convenable est la *formule Claeys*<sup>16</sup> :

<sup>16</sup> L'ancienneté et l'âge s'expriment en années et fractions d'années (12 mois = 1; 6 mois = 0,5).

---

$(\text{ancienneté} \times 0,88) + (\text{âge} \times 0,06) + [(\text{salaires}/1000 \times 112,59/\text{index mois du licenciement}) \times 0,033] - 1.$

---

Le résultat de cette grille ou tout autre ne vaut qu'à titre indicatif pour une notification, une négociation (convention pouvant être conclue au plus tôt au moment où le congé est donné) ou une décision judiciaire. Par contre, le préavis minimal (3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée) est une disposition impérative en faveur du travailleur.

- Pour les employés ayant une rémunération annuelle de EUR 52.836 (montant en 2004) au moment de leur entrée en service (qui doit être postérieure au 1er avril 1994), il est possible de déterminer le délai de préavis à observer par l'employeur dans une convention conclue au plus tard au moment de l'engagement. De toute façon, les parties doivent prévoir au moins l'équivalent du préavis minimal (3 mois par période de 5 ans d'ancienneté entamée).
- Régime dérogatoire pour les employés partant à la retraite : moyennant le respect de certaines conditions, le préavis est de 6 mois (ou 3 mois, si moins de 5 ans d'ancienneté) lorsqu'il est notifié par l'employeur.

### ***Contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini***

Normalement, aucune rupture n'est envisageable avant le terme du contrat ou l'achèvement de la mission, sauf motif grave, rupture de commun accord ou, le cas échéant, durant la période d'essai.

Cependant, si une partie rompt le contrat, elle sera tenue de verser une indemnité égale à la rémunération restant à échoir jusqu'au terme du contrat, mais il y a un maximum : le double de l'indemnité qui aurait dû être payée si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

### ***Contrat de travail à temps partiel***

Depuis l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 20 avril 1999, il faut à présent déterminer quel eut été le montant de la rémunération annuelle brute si le travailleur avait été à temps plein. Si le résultat est au-delà du montant de référence EUR 26.418 (montant en 2004) pour les « employés supérieurs », il faudra en appliquer les règles. Une fois déterminé le nombre de mois de préavis à notifier, pour connaître le montant de l'indemnité, l'employeur multipliera ce nombre par le montant nominal de la rémunération mensuelle effectivement payée.

## 27 La date à laquelle le préavis sera terminé est-elle certaine ?

NON.

Certaines causes de suspension ont un effet sur la date de prise de cours du préavis ou sur son écoulement. Le préavis, notifié par l'employeur<sup>17</sup>, ne court pas à l'occasion de certaines circonstances (voir tableau ci-après<sup>18</sup>).

*Pour connaître la fin réelle, il faut ajouter à la période de fin « théorique », le nombre de jours calendriers correspondant à la période de suspension.*

*Exemple : l'employeur notifie un préavis de 3 mois prenant cours le 1er juin ; la fin théorique est donc le 31 août. Cependant, le travailleur prend 3 semaines de vacances annuelles en juillet et tombe malade une semaine, au début du mois de septembre. En fin de compte, le contrat prendra effectivement fin au 28 septembre.*

---

<sup>17</sup> Si c'est le travailleur qui démissionne, le préavis court en dépit des causes de suspensions.

<sup>18</sup> Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Ced. Samsom, 2001, p.104

<b><u>Causes de suspension</u></b>	<b><u>Effet sur la prise de cours de préavis</u></b>	<b><u>Effet sur l'écoulement du préavis</u></b>	<b><u>Sanctions en cas de rupture sans préavis</u></b>
Maladie ou accident	Reportée à la reprise du travail	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis (employés : réduite après 6 mois d'incapacité)
Vacances individuelles ou collectives	Reportée à la reprise du travail	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Congé de maternité et de paternité	Reportée à la reprise du travail si le préavis est régulier	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis + indemnité de protection
Période d'allaitement	Reportée à la reprise du travail si le préavis est régulier	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Crédit-temps (sens large)	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis + indemnité de protection
Intempéries (ouvriers)	Reportée à la reprise du travail si le préavis est régulier	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Chômage économique (ouvriers)	Reportée à la reprise du travail si le préavis est régulier	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Chômage technique	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis
Détention préventive	Reportée à la reprise du travail si le préavis est régulier	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Repos compensatoire (pour heures supplémentaires)	Reportée à la reprise du travail	Suspension du délai de préavis	Indemnité de préavis
Force majeure	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis
Petits chômages	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis
Absence pour congé-éducation	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis + indemnité de protection

Grève (travailleurs concernés)	D'après la jurisprudence : prend cours normalement si le préavis est régulier	D'après la jurisprudence : court normalement	Indemnité de préavis
Absence pour raison impérieuse (non rémunéré)	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis
Congés pour formation syndicale	Prend cours normalement si le préavis est régulier	Court normalement	Indemnité de préavis + indemnité de protection
Congés extra-légaux ou congés sans solde	Prend cours normalement	Court normalement	Indemnité de préavis

## **28 Le travailleur peut-il s'absenter durant le préavis ?**

Afin de permettre la recherche d'un nouvel emploi, le travailleur est autorisé à s'absenter avec maintien de sa rémunération. La recherche d'emploi s'entend dans un sens très large. Si l'employeur a un doute quant à l'utilisation de cette faculté par le travailleur, c'est à lui de prouver que le travailleur utilise ce droit à d'autres fins.

La loi distingue les ouvriers et les employés :

- ouvriers en préavis : ils ont le droit de s'absenter 1 jour ou 2 demi-jours par semaine. Si le préavis est inférieur à 7 jours, ce droit est limité à 1 demi-journée de travail ;
- employés en préavis : si la rémunération annuelle brute ne dépasse pas EUR 26.418 (montant en 2004), c'est le même régime que pour les ouvriers. Si la rémunération de l'employé dépasse ce seuil, il peut s'absenter de la même manière durant les 6 derniers mois du délai de préavis ; par contre, durant la période antérieure, il ne peut s'absenter qu'une demi-journée par semaine.

Ce droit existe même si le travailleur est l'auteur de la rupture.

Sauf accord de l'employeur, il n'y a pas de récupération des périodes non utilisées. Le travailleur choisit librement la date des absences, en s'abstenant d'abuser de cette faculté.

## 29 Quel préavis doit respecter un travailleur qui présente sa démission ?

Il y a lieu d'opérer des distinctions entre :

- *Ouvriers* : le délai prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié
  - entre le 7<sup>e</sup> et le 14<sup>e</sup> jour de l'essai : sans préavis,
  - ouvriers comptant moins de 6 mois d'ancienneté et dont le contrat prévoit une dérogation aux règles normales : la durée du préavis à respecter par l'ouvrier ne peut dépasser la moitié du délai convenu pour le préavis donné par l'employeur (qui est de minimum 7 jours),
  - moins de 20 ans d'ancienneté : 14 jours,
  - plus de 20 ans d'ancienneté : 28 jours.
  
- *Employés* : le délai prend cours le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant
  - durant la période d'essai : 7 jours (le préavis ne court pas le 1<sup>er</sup> mois),
  - « employés inférieurs », c.-à-d. ceux qui gagnent annuellement EUR 26.418 ou moins (montant en 2004) : 1,5 mois si son ancienneté est inférieure à 5 ans ; dans les autres cas : maximum 3 mois,
  - « employés supérieurs » c.-à-d. ceux qui gagnent annuellement plus de EUR 26.418 (montant en 2004) : le délai sera fixé de commun accord au plus tôt après la notification du congé ou par le juge. Le délai de préavis est au maximum 4,5 mois si l'employé gagne entre EUR 26.418 et EUR 52.836 (montant en 2004); s'il gagne plus de EUR 52.836 (montant en 2004), le maximum sera de 6 mois.

Contrairement à l'hypothèse du préavis donné par l'employeur, le travailleur peut résilier le contrat durant une période de suspension ; le délai de préavis commencera / continuera à courir durant cette période.

En l'absence de motif grave, si le délai de préavis n'est pas respecté, une indemnité équivalente sera due.

*Contre-préavis*

Le travailleur licencié moyennant un préavis régulier, qui a trouvé un nouvel emploi, peut raccourcir le préavis à prester en donnant un contre-préavis. Il ne devra plus prester que :

- 1 mois si sa rémunération ne dépasse pas EUR 26.418 (montant en 2004),
- 2 mois si elle se situe entre EUR 26.418 et EUR 52.836 (montant en 2004),
- délai à fixer de commun accord ou par le juge, avec un maximum de 4 mois, si la rémunération dépasse EUR 52.836 (montant en 2004).

### **30 Le travailleur peut-il constater la rupture implicite dans le chef de son employeur, l'ASBL ?**

Il s'agit de la notion prétorienne<sup>19</sup> d'*acte équipollent à rupture*. Le concept trouve son fondement juridique dans l'article 1134 du Code civil qui prévoit que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi entre les parties.

En principe, l'employeur qui impose unilatéralement la modification, même de manière temporaire, d'un élément essentiel ou accessoire<sup>20</sup> d'un contrat de travail, met implicitement fin à celui-ci de façon irrégulière, sans qu'il soit requis de constater dans son chef l'existence d'une volonté de rompre. Par exemple, une modification des conditions de travail en cours de préavis peut-être à la source d'une telle rupture.

L'employeur conserve-t-il un « jus variandi » (une possibilité d'introduire des modifications) ? Oui, dans une mesure très limitée : à l'égard des conditions qui n'ont pas été convenues, expressément ou tacitement, entre parties (plutôt rares) et des éléments accessoires pour lesquels le travailleur a reconnu à l'employeur un droit de modification<sup>21</sup>. De manière concrète, cela nécessite une stipulation expresse dans le contrat de travail (par exemple, la question relative à la possibilité de modifier une clause du contrat).

Suivant une jurisprudence récente<sup>22</sup>, le juge siégeant en référé est compétent pour ordonner à un employeur de suspendre provisoirement l'entrée en vigueur de modifications, en attendant l'issue d'une procédure au fond.

La question de la sanction demeure controversée ; cependant la doctrine et la jurisprudence dominante retiennent l'obligation de payer une indemnité compensatoire de préavis, telle que prévue aux articles 39 et 40 LCT. Si le travailleur a consenti, tacitement ou expressément, à la modification, il ne pourra plus s'en prévaloir. Le fait qu'il ait poursuivi l'exécution du contrat tel que modifié ou qu'il ait attendu plusieurs semaines avant de se manifester, sera, le cas échéant, révélateur de son consentement.

Concernant le manquement d'une partie à ses obligations (ex. : non paiement de la rémunération), en principe, celui-ci ne met pas fin en soi au contrat de travail, sauf s'il exprime l'intention d'une partie de ne plus poursuivre l'exécution du contrat de la manière convenue.

<sup>19</sup> Création jurisprudentielle.

<sup>20</sup> Cour de Cassation, 13 octobre 1997, in J.T.T., 1997, p. 481 et note de J-F Neven.

<sup>21</sup> Cour du travail Liège, 16 février 1998, in J.T.T., 1998, p. 432

<sup>22</sup> Cour du travail Liège, 18 juin 1998, in J.T.T., 1998, p. 357; tribunal du travail Bruxelles, 20 avril 1998, in J.T.T., 1998, p. 359

### **31 Quelles sont les contraintes s'il faut licencier un travailleur pour motif grave ?**

Le motif grave est la faute, du travailleur ou de l'employeur, qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles entre le travailleur et l'employeur (article 35 LCT). La confiance est rompue.

L'employeur a 3 jours ouvrables<sup>23</sup> à dater de la connaissance certaine (certitude suffisante) des faits pour rompre le contrat de travail. En principe, aucune formalité n'est liée à cette rupture, mais pour des raisons de preuve, il est vivement conseillé d'envoyer une lettre recommandée.

L'audition préalable du travailleur n'est pas obligatoire, mais dans certaines circonstances, elle peut être utile (surtout en cas de litige ultérieur).

Ensuite, l'employeur a 3 jours ouvrables pour notifier (par recommandé, exploit d'huissier ou remise d'un écrit signé pour réception) les motifs du licenciement. La lettre doit en contenir une description précise. Cette seconde formalité peut être exécutée en même temps que la première.

Les notifications doivent se faire en conformité avec la législation en matière d'emploi des langues.

En cas de non respect des formalités, le juge saisi du litige déclarera le licenciement irrégulier et condamnera l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (éventuellement aussi une indemnité pour licenciement abusif). Il fera de même s'il estime que les faits ne présentaient pas un caractère de gravité suffisant pour justifier une brusque rupture.

---

<sup>23</sup> Le samedi est un jour ouvrable.

### **32 Quel est le délai de prescription des actions naissant du contrat de travail ?**

L'article 15 LCT prévoit que l'action civile découlant du contrat de travail se prescrit 1 an après la cessation du contrat ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder 1 an après la cessation du contrat.

Si le travailleur fonde son action sur une infraction, l'action civile se prescrira selon les règles du code civil ou des lois particulières qui sont applicables. Il s'agira souvent d'un délai de 5 ans. Le fait de ne pas payer la rémunération due, au sens large, (source légale ou C.C.T rendue obligatoire par A.R.) est constitutif d'infraction ; aucun dol spécial, c'est-à-dire aucune intention particulière, n'est nécessaire.

*Le choix du travailleur de se fonder sur une infraction devra ressortir clairement du libellé de la demande. La conséquence en est que le travailleur ne pourra pas agir en paiement de sa rémunération, mais devra réclamer la réparation du dommage qu'il a subi en raison de l'infraction. L'étendue du dommage pourra être évaluée en fonction du salaire dû.*

Le point de départ du délai de prescription est le fait fautif ou l'infraction. Si le juge constate *in concreto* que plusieurs infractions sont liées entre elles par une unité d'intention (délit continué), le point de départ du délai est reporté au jour où le dernier délit a été commis<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Cass., 8 mars 2000, J.L.M.B. 2000, p.1119.

### 33 La durée du travail est-elle réglementée ?

La loi du 16 mars 1971 sur le travail consacre toute une section à la réglementation de la durée de travail.

#### *Temps de travail*

Le temps de travail est le temps pendant lequel le travailleur est *à la disposition* de son employeur. Le travailleur doit être prêt à répondre à un appel éventuel de son employeur, de la clientèle ou encore de personnes dont il a la surveillance. Par application de cette définition, ne sont pas considérés comme du temps de travail :

- les pauses,
- les déplacements domicile-lieu de travail et retour, sauf si le travailleur se rend ou rentre directement de mission.

En ce qui concerne les gardes (éveillées, mais aussi dormantes), en principe, il y a lieu de considérer qu'il s'agit de temps de travail pour leur totalité puisque le travailleur n'est pas libre de quitter éventuellement le lieu de travail. Un arrêt récent de la Cour de Justice des Communautés Européennes<sup>25</sup> va également dans ce sens.

Il est actuellement admis qu'un arrêté royal, une convention collective ou les parties peuvent déroger à cette règle en prévoyant un forfait d'heures de prestations effectives par garde. Exemple : sur une nuit de 9 heures, on convient que seules 3 heures seront effectivement comptées et rémunérées. De telles dérogations pourraient devenir difficiles à appliquer compte tenu de la nouvelle jurisprudence européenne.

#### *Durée du travail*

La durée de travail ne peut excéder 8h/jour ni, en moyenne, 38h/semaine (depuis le 1er janvier 2003). Certains secteurs ont toutefois décidé de réduire la durée hebdomadaire de travail.

En cas de travail à temps partiel, le régime de travail ne peut pas être inférieur à un tiers d'un temps plein.

Les prestations du travailleur doivent être d'au moins 3 heures d'affilée.

Le règlement de travail doit contenir tous les horaires en vigueur.

#### *Dérogations*

<sup>25</sup> C.J.C.E., 9 septembre 2003 (Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger), inédit. Selon cet arrêt, les heures de garde prestées la nuit par un médecin dans un hôpital doivent être rémunérées comme des heures de travail et ce, même si le médecin est autorisé à dormir quand ses services ne sont pas sollicités.

Il existe certaines dispositions légales permettant de déroger à ces limites sans que les heures prestées au-delà des limites susmentionnées soient considérées comme des heures supplémentaires. Il s'agit notamment de :

- la semaine anglaise : 9h/jour et 38h/sem.
- le lieu de travail éloigné du domicile (14h d'absence du domicile) : 10h/jour et 38h/sem.
- le travail en équipes successives : 11h/jour et 50h/sem.
- le travail continu pour des raisons techniques : 12h/jour et 50 à 56 h/sem.
- certains secteurs d'activité, moyennant autorisation par arrêté royal : 11h/jour et 50h/sem.
- horaires flexibles : 2 heures en plus ou en moins de l'horaire journalier, avec un maximum de 9h/jour, et 5 heures en plus ou moins de l'horaire hebdomadaire normal.
- « nouveaux régimes de travail » : moyennant le respect de certaines prescriptions, la loi du 17 mars 1987 et la CCT n°42 créent des possibilités de déroger aux réglementations en matière de durée du travail, de travail de nuit, du dimanche, des jours fériés.

### ***Exclusions***

Toutes ces réglementations ne s'appliquent pas, entre autres :

- aux personnes occupées par l'Etat fédéral, les Régions, les Communautés, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si ces établissements exercent une activité industrielle ou commerciale ou dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène,
- aux travailleurs à domicile,
- aux travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance<sup>26</sup> (A.R. du 10 février 1965),
- ...

Pour chaque **ASBL**, il conviendra d'examiner si elle tombe dans le champ d'application de ladite législation ou pas.

---

<sup>26</sup> Tous les cadres ne sont pas nécessairement à considérer comme tels



### **34 Quand le travailleur peut-il prétendre à un sursalaire / repos compensatoire ?**

Le travailleur qui a presté des heures supplémentaires (que ce soit dans les cas limitativement prévus par la loi ou en infraction aux dispositions légales) a droit au paiement d'un sursalaire.

En cas d'heures supplémentaires prestées un jour de semaine, chaque heure se paie 50% en plus ; s'il s'agit d'un dimanche ou d'un jour férié, elles sont payées 100% en plus. Ce supplément est dû lors de la première paie qui suit les heures supplémentaires. Par contre, la rémunération de base normale pour ces heures est due au moment de l'octroi du repos compensatoire. En effet, outre le supplément de rémunération, l'employeur est tenu d'accorder des repos compensatoires lorsque les travailleurs ont dû faire des heures supplémentaires.

Les personnes ne tombant pas dans le champ d'application de la réglementation relative au temps de travail (voir question 31) ne sont pas concernées par ces obligations.

### 35 Quels sont les documents sociaux que l'ASBL doit tenir ?

L'A.R. n°5 du 23 octobre 1978 et l'A.R du 8 août 1980 imposent la tenue de documents sociaux. De manière succincte, il s'agit des documents suivants :

- le registre du personnel : suite à la généralisation de la déclaration électronique DIMONA, le registre du personnel papier est à présent remplacé par le registre du personnel électronique, celui-ci pouvant être consulté sur le site portail de la sécurité sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).
- les comptes individuels : ils contiennent les données relatives à l'employeur et au travailleur. Ils énoncent les informations concernant la rémunération sur une base annuelle. L'**ASBL** en délivre une copie au travailleur.
- le contrat d'occupation d'étudiant.
- le contrat de travail à domicile.

L'élaboration des comptes individuels est généralement confiée à un secrétariat social agréé.

Le non respect des obligations relatives à la tenue des documents sociaux est sanctionné pénalement (ou administrativement).

Ces documents doivent être conservés 5 ans.

Par ailleurs, de nombreuses contraintes administratives pèsent sur les employeurs qui occupent des travailleurs à temps partiel (voir question 4), notamment : mention des horaires de travail dans les contrats de travail et le règlement de travail et, en cas d'horaires variables, affichage des horaires sept jours à l'avance.

### **36 L'institution d'un règlement de travail est-elle obligatoire ? Que doit-il contenir ?**

Oui. La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail s'applique en principe à tous les employeurs et tous les travailleurs, y compris donc les *ASBL*, et même si elles n'occupent qu'un seul travailleur. Les exceptions sont très limitées.

Certaines mentions du règlement de travail sont obligatoires. Il en va ainsi, notamment :

- du(es) horaire(s) de travail applicable(s) (temps plein et temps partiel) au sein de l'*ASBL* (avec l'interdiction pour l'employeur de faire ou de laisser travailler en dehors de ce temps de travail, conformément à l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) ;
- de mentions relatives à la rémunération (mode, époque, lieu de paiement, ...) ;
- d'informations pratiques comme l'endroit où se trouve la boîte de secours, la personne à appeler pour les premiers soins, la date des vacances annuelles collectives, la date des jours fériés, etc. ;
- des dispositions relatives au harcèlement sexuel.

D'autres mentions ne doivent figurer dans le règlement de travail que si l'employeur souhaite qu'elles puissent être appliquées au sein de l'*ASBL*. Il s'agit par exemple :

- de l'énumération des motifs graves justifiant un licenciement sans délai de préavis ni indemnité ; cette énumération n'est cependant qu'indicative et laisse intact le pouvoir d'appréciation du juge ;
- des sanctions disciplinaires applicables le cas échéant, lors de manquements qui doivent eux aussi être définis ;
- de toutes autres dispositions ayant fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le personnel (comme par exemple, les modalités de remise du certificat médical en cas d'absence pour incapacité de travail).

Précisons que le règlement est établi (ou modifié) par le conseil d'entreprise, lorsqu'il y en a un. A défaut, il est établi par l'employeur, mais une procédure de consultation des travailleurs doit être respectée.

Une copie du règlement et de ses modifications doit également être transmise à l'Inspection des lois sociales, en vue de son enregistrement.

### **37 L'ASBL est-elle tenue de déposer un bilan social ?**

Oui, dans certains cas.

Les *ASBL* de droit privé qui comptent 20 travailleurs au moins doivent effectivement établir un bilan social. Celui-ci est régi par l'A.R. du 4 août 1996 (M.B. 30/08/1996) et se présente comme une annexe aux comptes annuels, contenant un certain nombre d'informations relatives notamment à l'évolution de l'emploi au sein de l'association, aux efforts déployés en matière de formation et aux effets pour l'association des diverses mesures de promotion de l'emploi.

Lorsque l'*ASBL* compte moins de 50 travailleurs, le bilan social pourra se limiter à une version abrégée. Dans tous les cas, il devra être publié et déposé à la Banque Nationale. Il devra également être transmis au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale. En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, il pourra être consulté par les travailleurs à l'endroit où se trouve le règlement de travail.

### **38 Qui est assujetti à l'ONSS ?**

Une *ASBL* est en principe assujettie à l'ONSS dès qu'elle occupe une ou plusieurs personnes dans le cadre d'un contrat de travail. Rappelons que l'existence d'un contrat de travail suppose la réunion de trois éléments : un travail, une rémunération, un lien de subordination. Le contrat de travail existe dès que ces trois éléments sont réunis, quelle que soit la qualification donnée par les parties à leurs relations de travail (contrat d'entreprise, de services, de prestations d'indépendant ...), et même en l'absence de contrat écrit (voir question 4).

### 39 Quelles sont les extensions, les exclusions d'assujettissement (ONSS) propres aux ASBL ?

- Un certain nombre de personnes sont *assimilées*, pour l'application de la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés<sup>27</sup>, à des travailleurs sous contrat de travail.

Il en va ainsi, notamment, des apprentis, de certains transporteurs de personnes ou de choses, de certains travailleurs handicapés et, à certaines conditions, des mandataires d'*ASBL*.

En principe, un *mandataire social* est présumé exercer une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant. Cependant, en vertu de l'article 3, 1° de l'A.R. du 28 novembre 1969, le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est étendu aux mandataires qui consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière d'associations ne se livrant pas à des opérations industrielles ou commerciales, c'est-à-dire entre autres les *ASBL*. Par conséquent, s'il s'agit de son activité principale, l'administrateur-délégué d'une *ASBL* est considéré par l'ONSS comme un travailleur salarié et l'*ASBL* est son employeur.

Il en était également ainsi des *artistes de spectacle*, c'est-à-dire les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de variétés, les musiciens, les chefs d'orchestre, les maîtres de ballet et les artistes de complément qui sont engagés contre rémunération pour se produire au cours de représentations, de répétitions, d'émissions radiodiffusées ou télévisées, de prise de vue cinématographiques, d'enregistrement sur disques ou sur bandes. Cela signifiait qu'une *ASBL* qui faisait appel à un chanteur lors d'une soirée de récolte de fonds, devra en principe déclarer celui-ci à l'ONSS. Une exception était prévue lorsque l'artiste se produit dans le cadre d'un événement familial (comme un mariage par exemple).

L'ancienne présomption relative aux artistes de spectacle a été abrogée. A présent, il est stipulé que le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est applicable aux personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale, à moins que la personne qui fournit ces prestations artistiques ne prouve que ces prestations ne sont pas fournies dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles se trouve un travailleur par rapport à son employeur<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; AR du 28 novembre 1969.

<sup>28</sup> Article 170 de la loi programme du 24 décembre 2002 insérant un article 1bis dans la loi du 27 juin 1969 précitée.

Par « fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques », il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Il n'y a cependant pas d'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés lorsque la prestation artistique a lieu à l'occasion d'un événement familial.

- Certaines personnes, soumises en principe à la sécurité sociale des travailleurs salariés, sont par contre *dispensées* d'assujettissement en raison de la durée limitée de leurs prestations.

Les employeurs suivants notamment, sont ainsi dispensés, sous certaines conditions et formalités, de déclarer les prestations décrites ci-dessous, pour autant qu'elles ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile :

- les *ASBL* qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et camps de sport, pour les personnes occupées en qualité d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- les organisations reconnues par un Ministère chargé de l'Éducation ou un Ministère des Communautés et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive, pour les personnes occupées comme animateur, chef ou moniteur, en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires.

Une exception analogue existe pour les organisateurs de manifestations sportives, pour les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation (à l'exclusion des sportifs eux-mêmes).

Signalons enfin que la dispense de déclaration à l'ONSS ne supprime pas l'obligation de souscrire une assurance accidents du travail pour ces personnes.

#### **40 Quelles sont les branches de la sécurité sociale ? Quelle est la couverture sociale des travailleurs salariés d'une ASBL ?**

*La sécurité sociale belge englobe les branches suivantes :*

- pensions ;
- allocations familiales ;
- assurance maladie-invalidité ;
- maladies professionnelles ;
- chômage ;
- vacances annuelles des ouvriers.

A cela il faut ajouter l'assurance accidents du travail, ainsi que les régimes d'assistance (minimex, aide sociale, ...).

Les travailleurs salariés d'une **ASBL** bénéficieront des prestations offertes dans ces différentes branches, pour autant qu'ils remplissent les conditions requises. Notons en particulier, les conditions suivantes :

- en ce qui concerne les allocations familiales (y compris les primes de naissance et d'adoption), le travailleur n'aura droit aux prestations en tant que salarié que s'il est occupé comme salarié à concurrence d'un mi-temps au moins ;
- en ce qui concerne les soins de santé, le travailleur doit en principe gagner une rémunération annuelle minimale de EUR 4.745,24 (montant en 2004) pour y avoir droit;
- l'assurance accidents du travail est obligatoire (sous peine de sanctions pénales !), mais doit être souscrite séparément, auprès d'un assureur privé.

## **41 Quelles sont les obligations de l'ASBL à l'égard de l'ONSS ?**

### ▪ *Immatriculation et déclaration*

L'**ASBL** qui occupe du personnel pour la première fois est tenue d'en informer l'ONSS en vue de son immatriculation. Il en va de même lorsque, ayant déjà été immatriculée à l'ONSS, l'**ASBL** a cessé pendant un trimestre d'occuper du personnel, puis réengage une ou plusieurs personnes. Une série d'informations doit être fournie à l'ONSS, qui attribue à l'employeur un numéro d'immatriculation. L'employeur est tenu par la suite de communiquer à l'ONSS les modifications qui pourraient survenir à ce niveau (changement d'adresse, d'activité professionnelle, ...).

Pendant toute la durée de l'occupation de personnel, l'employeur devra par ailleurs remettre trimestriellement à l'ONSS une déclaration reprenant le montant des cotisations dues. Cette déclaration doit être renvoyée dans le mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte.

En outre, depuis le 1er janvier 2003, la déclaration DIMONA s'impose à tous les employeurs pour tous leurs travailleurs (à quelques exceptions près). En d'autres termes, les employeurs sont à présent tenus de communiquer immédiatement à l'ONSS chaque engagement et chaque fin de contrat de travailleurs. Cette déclaration doit se faire par avis électronique, via le site portail de la sécurité sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).

### ▪ *Paiement des cotisations*

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la totalité de la rémunération du travailleur, cette notion devant être comprise de façon très large (rémunération fixe ou variable, primes de fin d'année, avantages en nature, ...). Seuls quelques éléments échappent à l'assujettissement (par exemple : les chèques-repas et les remboursements de frais, pour autant qu'ils répondent à certaines conditions).

L'employeur est tenu de retenir la part des cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07%) sur la rémunération de ses travailleurs. S'il ne le fait pas en temps voulu, il ne pourra plus réclamer au travailleur cette quote-part personnelle, et devra donc la prendre à sa charge.

Aux cotisations personnelles s'ajoutent celles de l'employeur (+/- 35 % pour les employés ; +/- 41% sur 108% de la rémunération brute pour les ouvriers). Le total doit être versé à l'ONSS, sous la responsabilité de l'employeur, dans le courant du mois qui suit le trimestre auquel se rapportent les cotisations. Lorsque les cotisations pour un trimestre dépassent un EUR 6.197,34, des provisions mensuelles devront être versées, dans le calcul desquelles nous n'entrerons pas ici.

En cas de retard dans le paiement des cotisations de sécurité sociale, des intérêts de retard (7% par an) seront réclamés à l'employeur, ainsi qu'une majoration unique égale à 10% des cotisations dues. L'ONSS pourra dans certains cas, accorder à l'employeur une exonération ou une réduction de la majoration et des intérêts de retard (par exemple, en cas de force majeure).

- ***Secrétariat social***

Tant l'immatriculation, que la déclaration trimestrielle et le paiement des cotisations de sécurité sociale, peuvent se faire par l'intermédiaire d'un secrétariat social (voir question 43).

## 42 Qu'est-ce que le « Maribel social » ?

Les employeurs du secteur non-marchand constitués notamment sous forme d'*ASBL* qui s'engagent à fournir un effort supplémentaire en faveur de l'emploi (augmentation nette du nombre de travailleurs et du volume de travail) peuvent bénéficier à certaines conditions d'une réduction forfaitaire de cotisations, en principe illimitée dans le temps. Pour bénéficier de cette réduction, l'employeur doit être lié par une CCT, un accord-cadre ou un protocole d'accord mixte privé/public, approuvé par les autorités compétentes. La réduction ne vaut que pour les trimestres pendant lesquels l'employeur est lié par cet accord/convention.

### **43 Quelles sont les mesures pour l'emploi dont peuvent bénéficier les ASBL ?**

Une kyrielle de mesures de promotion de l'emploi ont été instaurées au cours des années. Fédérales, régionales, communautaires, sectorielles, ces mesures sont nombreuses et complexes.

Une tentative d'harmonisation et de simplification vient toutefois d'être mis sur pied par la loi-programme du 24 décembre 2002. Elle entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Le nouveau système se compose :

- d'une réduction de cotisation générale (basée sur l'ancienne réduction structurelle des charges sociales) variant en fonction du salaire du travailleur et ;
- d'une réduction de cotisation forfaitaire qui va dépendre de l'appartenance du travailleur à différents « groupes cibles » (travailleurs âgés, demandeurs d'emploi de longue durée, nouveaux employeurs pour les 3 premiers engagements, jeunes travailleurs, employeurs qui procèdent à une réduction collective du temps de travail et/ou qui instaure la semaine des 4 jours).

La réduction structurelle ne peut en principe être combinée qu'avec une seule réduction groupe-cible.

Ce nouveau système remplace donc progressivement :

- le plan +1, +2, +3 ;
- le plan d'embauche ;
- les emplois Smet ;
- la convention de premier emploi (plan Rosetta) ;
- la plan Activa ;
- La réinsertion des chômeurs très difficile à placer ;
- La semaine des 4 jours et/ ou la réduction du temps de travail.

Restent toutefois en vigueur :

***- La prime à l'embauche et prime de transition professionnelle octroyées par la Région de Bruxelles-Capitale***

Sous certaines conditions, les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale qui occupent au maximum 250 travailleurs et qui engagent des demandeurs d'emploi inscrits à l'ORBEM, peuvent bénéficier d'une prime à l'embauche, ou d'une prime de transition professionnelle.

### **- La prépension à mi-temps**

Lorsqu'un travailleur qui sollicite la prépension à mi-temps est remplacé par un chômeur complet indemnisé, l'employeur bénéficiera pour ce dernier d'une réduction des cotisations patronales, allant de 50 à 25 % selon les périodes et suivant que le remplaçant est engagé à temps plein ou à temps partiel.

Les pourcentages sont augmentés (jusqu'à 75%) lorsque l'employeur compte moins de 50 personnes.

### **- le secteur non-marchand**

Cette mesure bénéficie aux institutions et services pour personnes handicapées, mineurs d'âge relevant de la protection de la jeunesse et enfants en bas-âge (crèches, ...). La condition est que ces employeurs respectent une CCT, conclue au sein de la commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, et contenant certaines dispositions en faveur de l'emploi.

L'avantage octroyé est une subvention, proportionnelle à la masse salariale des travailleurs.

### **- L'Engagement de jeunes défavorisés (A.R. n°499)**

Cette mesure vise à encourager l'engagement par des **ASBL** de jeunes travailleurs qui se situent en dehors du circuit de travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi. Ces **ASBL** doivent être reconnues par l'autorité compétente et avoir comme but la promotion de l'emploi de ces jeunes.

Les régimes suivants restent également inchangés :

- AR 483 (engagement d'un premier travailleur en qualité de personnel de maison) ;
- promotion de l'emploi dans le secteur non marchand ou Maribel social (voir question 40) ;
- réduction des cotisations personnelles pour les travailleurs ayant un bas-salaire ;
- régime spécial des artistes.

### **Adresses utiles**

- ◆ **Office National de Sécurité Sociale (ONSS)**  
Place Victor Horta 11  
B-1060 Bruxelles  
Tél. 02/509.31.11

- ◆ **Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi)**  
Rue Belliard 51  
B-1040 Bruxelles  
Tél. 02/233.41.11
  
- ◆ **Office National de l'Emploi (ONEm)**  
Boulevard de l'Empereur 7  
B-1000 Bruxelles  
Tél. 02/515.41.11
  
- ◆ **Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ORBEm)**  
Boulevard Anspach 65  
B-1000 Bruxelles  
Tél. 02/505.14.11

#### **44 Quelles sont les formules que peuvent utiliser les ASBL pour la formation de leurs travailleurs ?**

##### ***Congé-éducation***

Cette formule permet à un travailleur de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération, pendant un nombre d'heures équivalent à celui que comporte sa formation (avec un maximum). Il s'agit d'un droit du travailleur, mais seulement pour certains types de formation. Le SPF Emploi rembourse à l'employeur tout ou partie de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale.

##### ***Apprentissage***

*Les jeunes de 15 à 18 ans qui ne souhaitent plus étudier à temps plein ont la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage. Selon que celui-ci prépare à l'exercice d'une profession d'indépendant ou de salarié (employé/ouvrier), il s'agira d'apprentissage des classes moyennes ou d'apprentissage industriel. Le contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail, ce qui n'exclut cependant pas que l'apprenti soit assimilé à un travailleur pour l'application de nombreuses dispositions légales (par exemple en ce qui concerne la durée du travail).*

##### ***Emploi et formation en alternance (convention emploi-formation)***

Il s'agit d'un système associant emploi et formation, pour des jeunes de 18 à 25 ans, peu diplômés. Cette mesure est applicable aux **ASBL**, pour autant que l'administration ne joue pas un rôle déterminant dans leur financement ou dans leur gestion, ainsi qu'aux ateliers protégés. Une convention emploi-formation doit être conclue, pour une durée d'un an au minimum, et de trois ans au maximum en principe. Pendant la durée de la convention, l'employeur bénéficie d'une exonération partielle des cotisations patronales.

##### ***Convention de premier emploi (voir question n°41)***

Le régime de la « convention de premier emploi » ou « Plan Rosetta » s'est substitué depuis le 1er avril 2000 à la réglementation relative au contrat de stage ONEm.

##### ***Chèques-formation***

Le chèque-formation est un système mis en place en Région wallonne pour stimuler la formation au sein des P.M.E. par un incitant simple, souple et rapide.

Un chèque-formation correspond à une heure de formation pour le travailleur. Pour l'entreprise, le prix d'achat du chèque est fixé à 15 € et lui sera remboursé 30 €, montant duquel sera défalqué le prix de la prestation de l'opérateur de formation. Si le coût de la formation est supérieur à 30 €, l'entreprise sera tenue d'acquitter le solde à l'opérateur de formation. Si le coût de la prestation de l'opérateur de formation est inférieur à 30 € heure, l'excédent est remboursé à l'entreprise (et peut servir à la couverture partielle du coût salarial).

Les frais de formation sont fiscalement déductibles à titre de charges professionnelles. Chaque entreprise a droit à 400 chèques par an. Un contrat de formation lie l'entreprise à l'opérateur. Le chèque-formation est un moyen de paiement et de subvention.

Il n'existe actuellement pas de système équivalent dans la région de Bruxelles-Capitale.

#### 45 Les services d'un secrétariat social sont-ils utiles ?

Assurément. Un secrétariat social agréé est un organisme reconnu par les autorités, pour accomplir les formalités requises par la législation sociale, au nom et pour le compte de l'employeur. S'affilier à un secrétariat social permet à l'**ASBL** de se décharger d'une partie non négligeable de l'administration du personnel et des salaires, et ce pour un coût relativement limité.

Le secrétariat social peut alléger la tâche de l'employeur, notamment dans les domaines suivants :

- affiliation auprès des diverses instances de sécurité sociale ;
- calcul des salaires (y compris les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel) ;
- déclarations DIMONA ;
- déclarations trimestrielles et paiement des cotisations ;
- rédaction des fiches de salaires, et de certains documents comptables relatifs aux frais de personnel ;
- rédaction (et tenue) de certains documents sociaux ;
- formalités pour obtenir des aides (réduction de cotisations sociales, ...).

Notons que l'employeur qui occupe pour la première fois du personnel peut obtenir une intervention de l'ONSS dans les frais d'administration dus au secrétariat social agréé.

#### 46 Dans quels cas peut-on avoir recours à du personnel intérimaire ou temporaire ?

Les contrats de travail temporaire et intérimaire peuvent être conclus dans trois cas :

- le *remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont le contrat est suspendu* (sauf pour causes économiques, intempérie ou grève) *ou a pris fin*. Dans le cas où le contrat a pris fin moyennant un préavis ou pour motif grave ou en cas de prolongation du remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin autrement, si l'employeur a recours au travail temporaire, il lui faut obtenir l'accord préalable de la délégation syndicale et informer l'inspection sociale. Dans le cadre du travail intérimaire, il lui faut aussi dans ces cas l'accord préalable de la délégation syndicale.
- pour répondre à un *surcroît temporaire de travail* qui peut-être prévisible et régulier (ex. : pointes saisonnières). En cas de travail temporaire, il faut l'accord préalable de la délégation syndicale et l'information de l'inspection sociale dans les 3 jours ouvrables de la réception de cet accord. La période couverte est d'un mois, renouvelable. Pour le travail intérimaire, il faut aussi l'accord de la délégation syndicale, mais la limite d'un mois n'est pas applicable.
- pour procéder à *l'exécution d'un travail exceptionnel* : pour autant qu'il s'agisse d'activités non habituelles pour l'employeur, cela vise notamment :
  - les foires, promotions spéciales, congrès, déménagements, etc.
  - faire face à un accident imminent ou déjà survenu,
  - travaux d'inventaire et de bilan,
  - etc.

Dans certains de ces cas, le travail temporaire nécessite une autorisation spéciale. La durée du contrat ne peut, sauf dérogation, excéder 3 mois.

Le **contrat de travail temporaire** est conclu, soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent. L'écrit est obligatoire ; il doit être établi avant l'entrée en service ou avant le renouvellement. Il faut mentionner le motif du contrat, sa durée (s'il est conclu pour une durée déterminée), le motif du remplacement le cas échéant et les délais de préavis réduits. A défaut de satisfaire à ces exigences, le contrat sera considéré comme conclu pour une durée indéterminée.

Sauf stipulation contraire, les 3 premiers jours sont présumés être à l'essai : les parties peuvent rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

En cas de **travail intérimaire**, c'est un rapport tripartite qui se crée entre l'intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire agréée et l'utilisateur.

L'intérimaire a un contrat de travail avec la société d'intérim. Il convient de respecter certaines modalités de forme et de fond.

#### **47 Une ASBL peut-elle prêter ses travailleurs à une autre ASBL ? Peuvent-elles avoir du personnel en commun ?**

La matière de la mise à disposition de travailleurs est strictement régie par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. La loi est impérative.

Le principe est l'interdiction de la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs. La mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs est définie comme l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur. La loi précise à cet égard que ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu.

Outre des sanctions pénales ou administratives, la loi a prévu des sanctions civiles tant à l'égard de l'employeur-prêteur que l'employeur-utilisateur en cas de violation de cette interdiction. Premièrement, entre l'utilisateur et le travailleur, il se forme un contrat de travail à durée indéterminée. Deuxièmement, il se crée une responsabilité solidaire entre le prêteur et l'utilisateur pour le paiement des cotisations sociales, des rémunérations et tout autre avantage ou indemnité. Troisièmement, le travailleur conserve le droit de rompre le contrat sans préavis ni indemnité jusqu'au terme estimé de la mise à disposition.

Le critère déterminant est l'existence, en fait, d'un lien de subordination et, donc, l'exercice de l'autorité patronale par l'employeur-utilisateur. La notion d'autorité patronale est précisée dans la loi du 24 juillet 1987.

A cette interdiction de principe, la loi prévoit des exceptions. A certaines conditions, l'employeur peut, en dehors de son activité normale, mettre ses travailleurs permanents, pour une durée limitée, à la disposition d'un utilisateur. Il convient de noter que la loi prévoit à cet égard que le caractère limité de la durée de la mise à disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés. Il y a lieu de respecter des formalités telles que l'obtention d'une autorisation préalable du fonctionnaire compétent (dans certaines situations, une information préalable suffit), un accord tripartite (travailleur-prêteur-utilisateur), l'accord de la délégation syndicale.

**48 Existe-t-il une commission paritaire spécifiquement compétente pour le secteur socioculturel ? Quelles sont les conventions collectives déjà adoptées ?**

OUI : la commission paritaire n°329 pour le secteur socio-culturel ( C.P. 329).

Elle est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les organisations qui ne poursuivent pas de but lucratif et qui exercent une ou plusieurs des activités suivantes:

1. les centres culturels ou toute organisation qui exerce une activité socio-culturelle similaire et qui met à disposition des espaces destinés à cet effet;
2. les bibliothèques, médiathèques et ludothèques, accessibles à chacun; les centres d'information et de documentation et centres d'archives;
3. les associations, les clubs et les centres sportifs (est considérée comme association ou club sportif (1) toute organisation qui, dans le cadre de la formation permanente, favorise avec désintéressement l'éducation physique, le sport et la vie en plein air et (2) un ensemble ou un groupe de bâtiments et d'infrastructures mis à disposition avec désintéressement pour l'exercice de disciplines sportives intérieures et extérieures;
4. les associations de radiodiffusion et/ou de télévision non commerciales; les centres de production et/ou de distribution de toutes formes de médias dont le but principal est le soutien à l'éducation permanente et au travail socio-culturel et qui sont reconnus sur la base de ce qui précède;
5. les initiatives de développement communautaire, soit toute organisation dont l'objectif principal est le développement de projets, de structures ou de réseaux qui contribuent à la participation et à l'intégration d'une ou de plusieurs catégories de population à la vie culturelle, politique, économique ou sociale, comme notamment les minorités ethno-culturelles;
6. les organisations d'éducation populaire, de travail socio-culturel et d'éducation de base dans le cadre de l'éducation permanente des adultes visant à favoriser notamment le développement et la participation au niveau individuel, culturel, social, économique et politique ainsi que la possibilité d'acquérir des connaissances, des capacités et des aptitudes;
7. les organisations de protection de l'environnement, de l'habitat ou du patrimoine culturel et historique et les associations qui en assurent l'éducation;
8. les organisations et mouvements de jeunesse structurés au niveau fédéral, régional ou local; les centres de jeunes, les maisons de jeunes, les clubs de jeunes, les services de jeunes et les ateliers destinés aux jeunes;

9. les organisations de formation professionnelle, de formation complémentaire et de recyclage;
10. les organisations touristiques non commerciales;
11. les organisations de coopération au développement ou d'éducation au développement;
12. les organisations pour la promotion d'une conception idéologique;
13. les musées et les services éducatifs qui en dépendent;
14. les associations de promotion des arts plastiques et littéraires ou organisant des manifestations ou des expositions d'œuvres relevant de ces arts;
15. les organisations encadrant ou soutenant les organisations énumérées aux points susmentionnés.

Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive des CCT conclues dans la CP 329 :

- une CCT du 24 juin 1998 relative aux statuts du Fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds social Maribel social du secteur socioculturel des communautés française et germanophone », modifiée par la CCT du 15 décembre 2000 et une CCT du 13 décembre 2002 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social Maribel social du secteur socioculturel » ;
- une CCT du 5 juin 1998 concernant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socioculturel : réduction, perception et destination des cotisations patronales à l'ONSS, engagement en faveur de l'emploi, estimation à 30% de la part des travailleurs à temps partiel dans le total des travailleurs, calendrier de réalisation de l'embauche nette, fonctions et catégories des travailleurs comptant pour cette embauche,
- C.C.T du 30 avril 1997 prévoyant une intervention financière de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs,
- CCT du 20 mars 1997 prévoyant la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, CCT du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers,
- CCT du 31 mars 1999 fixant les modalités de la durée du travail ainsi que les modalités du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- CCT du 24 mars 2000 concernant les nouveaux régimes de travail pour les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance ;
- CCT du 13 novembre 2001 sur l'emploi et la formation des groupes à risque ;
- CCT du 1 juillet 2002 sur le crédit-temps ;

Remarque : de nombreuses *ASBL* relèvent de la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200).

## 49 Quelle est la force contraignante des conventions collectives de travail ?

Une C.C.T est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs (ou un ou plusieurs employeurs). La CCT détermine les relations individuelles et/ou collectives au sein d'entreprises ou de branches d'activité ; elle règle les droits et obligations des parties contractantes.

Une CCT s'impose :

- aux employeurs individuels et aux organisations d'employeurs (et les employeurs qui en sont membres ou s'y affilient ultérieurement) qui l'ont conclue ou qui y adhèrent,
- à tous les travailleurs d'un employeur lié.

Une CCT conclue au sein d'une C.P. peut être rendue obligatoire par arrêté royal. Cela a pour conséquence que le non-respect d'une disposition est sanctionné pénalement. En outre, il n'est pas possible de déroger aux dispositions qu'elle contient. Une CCT rendue obligatoire est applicable à tous les employeurs du secteur concerné.

Toutes les sources de droit, dont les C.C.T, n'ont pas une valeur équivalente. Il existe une hiérarchie de normes :

1. la loi dans ses dispositions impératives,
2. les CCT rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :
  - les CCT conclues au sein du C.N.T.,
  - les CCT conclues au sein d'une C.P.,
  - les CCT conclues au sein d'une sous-commission paritaire (sous-C.P.).
3. les CCT non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant :
  - les CCT conclues au sein du C.N.T.,
  - les CCT conclues au sein d'une C.P.,
  - les CCT conclues au sein d'une sous-C.P.,
  - les CCT conclues en dehors d'un organe paritaire
4. la convention individuelle écrite,
5. la CCT conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressorti à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue,
6. le règlement de travail,
7. la loi dans ses dispositions supplétives,
8. la convention individuelle verbale,
9. l'usage.

Une norme située plus bas dans la hiérarchie ne peut pas déroger à une norme qui lui est supérieure.

En outre, il en découle que si l'*ASBL* et le travailleur sont liés par des dispositions d'une CCT en matière de conditions de rémunération ou/et de travail, ces dispositions font automatiquement partie du contrat de travail individuel et remplacent les dispositions du contrat individuel qui y sont contraires.

## **50 Quand faut-il instituer une délégation syndicale ? Un comité de prévention et de protection ? Un conseil d'entreprise ?**

### ***Délégation syndicale***

Les règles d'institution<sup>29</sup> et de composition de la délégation syndicale sont généralement fixées par une CCT sectorielle ou d'entreprise. L'idée est qu'une délégation syndicale est instituée lorsqu'une ou plusieurs organisations de travailleurs en font la demande à l'**ASBL**.

Le personnel syndiqué est représenté auprès de l'**ASBL** par la délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'**ASBL**.

### ***Comité de prévention et de protection au travail (« CPPT »)***

Cela concerne les **ASBL** comptant au moins 50 travailleurs.

Le CPPT est institué au niveau de chaque unité technique d'exploitation (« UTE »), c.-à-d. chaque établissement distinct jouissant d'une certaine indépendance économique et sociale.

*Le CPPT est un organe composé de représentants des employeurs et des travailleurs. Ces derniers sont désignés lors d'élections sociales organisées, en principe, tous les 4 ans.*

### ***Conseil d'entreprise (« CE »)***

Seules les entreprises occupant au moins 100 travailleurs en moyenne sont tenues d'instituer un CE.

Le CE doit être constitué au niveau de chaque UTE. La détermination de l'UTE pour l'institution du CE peut être différente que celle retenue pour l'établissement du CPPT au sein de la même entreprise.

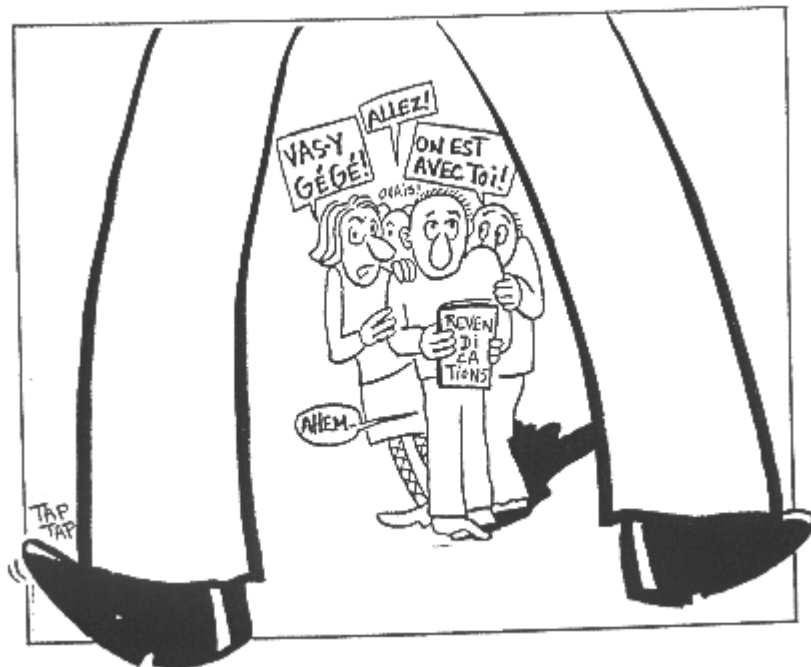
Le CE est aussi un organe composé de représentants des employeurs et des travailleurs. Ces derniers sont désignés lors d'élections sociales organisées, en principe, tous les 4 ans.

### ***Protection contre le licenciement***

Les représentants des travailleurs au sein de la C.P.P.T. et du C.E., et éventuellement la délégation syndicale, si elle doit exercer les missions du C.P.P.T., bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement (loi du 19 mars 1991).

<sup>29</sup> Seuil : nombre de travailleurs requis.

Les délégués syndicaux jouissent également d'une protection contre le licenciement (CCT n°5 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises), mais celui-ci est moins lourd que pour les représentants des travailleurs siégeant au C.P.P.T. et au C.E.



## 51 Quelles sont les obligations visant à garantir le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs ?

L'*ASBL*, en qualité d'employeur, doit veiller à ce que le travail soit effectué dans des circonstances ne portant pas atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Le bien-être est recherché par des mesures, multidisciplinaires et surtout préventives (système dynamique de gestion des risques), qui ont trait à :

- la sécurité du travail,
- la protection de la santé du travailleur au travail,
- la charge psychosociale occasionnée par le travail,
- l'ergonomie,
- l'hygiène du travail,
- l'embellissement des lieux de travail,
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points qui précèdent.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail (S.I.P.P.). A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. Si l'*ASBL* compte moins de 20 travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même cette fonction. Si ce service interne ne peut pas assurer lui-même les missions qui lui sont confiées, l'*ASBL* fera appel à un service externe agréé de prévention et de protection (S.E.P.P.).

Par ailleurs, l'*ASBL* doit établir, par écrit et en concertation avec les services susmentionnés, un plan global de prévention sur 5 ans. Ce plan porte notamment sur :

- les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques,
- les mesures de prévention à établir,
- les objectifs à atteindre,
- les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter,
- les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être.

En outre, l'*ASBL* établit, également par écrit et en concertation avec les S.E.P.P., un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

Il faut aussi signaler que l'*ASBL* a des obligations d'information et de formation vis-à-vis de ses travailleurs et ceux d'autres entreprises venant travailler dans son établissement.

Enfin, l'*ASBL* est tenue de protéger ses travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. La violence au travail est définie comme une situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail. Cette définition a été donnée afin de couvrir des situations qui ne rentrent ni dans la définition du harcèlement moral, ni dans celle du harcèlement sexuel.

Les employeurs ont notamment l'obligation de développer dans leur entreprise une politique qui a pour objet de protéger les travailleurs contre les différentes formes de violence. L'ensemble des mesures prises en la matière par l'employeur doit apparaître dans le règlement de travail.



## 52 Qu'advient-il des droits des travailleurs en cas de transfert d'activité ?

En cas de changement d'employeur en raison d'un transfert d'activité, les travailleurs transférés jouissent d'une protection particulière.

Il y a transfert d'activité lorsque pour une activité ou une partie d'activité, il y a un changement d'employeur. Le transfert doit porter sur une entité<sup>30</sup> économique qui maintient son identité par-delà le transfert.

Peu importe le nombre de travailleurs concernés, la protection pourra jouer même s'il n'y a qu'un seul travailleur touché par le transfert<sup>31</sup>.

La CCT n° 32 bis (transposition d'une directive européenne) vise les transferts d'activité ayant un caractère conventionnel. La Cour de Justice des Communautés européennes a déjà eu l'occasion de se prononcer<sup>32</sup> sur le cas d'une autorité publique arrêtant de subventionner une personne morale (fondation). Celle-ci s'est vue dans l'obligation d'arrêter ses activités complètement et définitivement. Les subsides furent transférés à une autre personne morale poursuivant le même but. Il a été décidé qu'il s'agissait bien d'un transfert tombant dans le champ d'application de la directive.

L'acquéreur de la partie transférée, « le cessionnaire », reprend les contrats de travail des travailleurs transférés, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire. Il doit maintenir les conditions de travail (droits et obligations) qui y sont stipulées. Il est également contraint de respecter les conventions collectives de travail qui étaient d'application auprès du cédant. Enfin, il est tenu avec le cédant des dettes existantes à la date du transfert et résultant des contrats de travail existants à cette date.

Le transfert ne peut constituer en lui-même un motif de licenciement ; toutefois des licenciements pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi sont possibles.

---

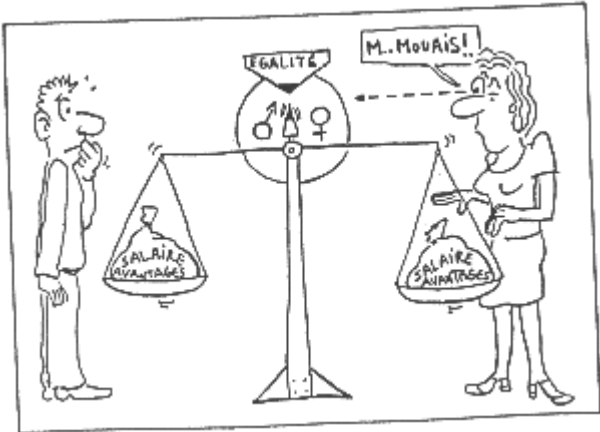
<sup>30</sup> Ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre. Il n'est pas nécessaire qu'un but lucratif soit poursuivi.

<sup>31</sup> C.J.C.E., 14 avril 1994, in J.T.T., 1994, p.282.

<sup>32</sup> C.J.C.E., 19 mai 1992, in J.T.T., 1993, p. 369.

### **53 Quelques applications concrètes du principe d'égalité hommes/femmes.**

- La C.C.T n° 25 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs : rappel du droit à l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, conformément au droit européen ;
- La CCT N°38 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs. Selon cette CCT, la procédure de recrutement ne peut faire l'objet de distinction sur la base, notamment, du sexe des candidats.
- L'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés : tout employeur qui accorde à son personnel des avantages complémentaires à ceux prévus par la sécurité sociale doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs appartenant à une même catégorie ;
- Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité du traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination interdit toute discrimination, directe ou indirecte, fondée, notamment, sur le sexe de la personne.
- Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires : tout employeur qui conclut un engagement de pension au profit de ses travailleurs ne peut créer de distinctions illicites entre ceux-ci lorsqu'ils appartiennent à une même catégorie. Il s'agit notamment de ne pas prévoir l'octroi du bénéfice d'une pension complémentaire exclusivement aux hommes ou exclusivement aux femmes.



## 54 Bibliographie

- ◆ VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, éd. Bruylant, Bruxelles 1996 ;
- ◆ LAGASSE & MILDE, La responsabilité du travailleur, in *Orientations*, 1993, p.61 et suiv. ;
- ◆ CLAEYS, Préavis : la fonction perd de son importance, in *Journal des tribunaux du travail*, 1997, p. 369 et suiv. ;
- ◆ GIFFIN, L'aménagement négocié des conditions du licenciement, in *Chroniques de droit social*, 1998, p.53 et suiv. ;
- ◆ VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in *Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, éd. Jeune Barreau, 1998, p.209 et suiv. ;
- ◆ VERBRUGGE, Le système du « crédit-temps » organisé par la CCT n°77bis, in *Orientations*, mars 2002, p.49 et suiv. et Crédit-temps et CCT n°77ter, nouvelles précisions, in *Orientations*, décembre 2002, p.268 et suiv. ;
- ◆ TRUYENS, Un travailleur « dormant » : pourtant, sa durée du travail peut courir, in *Orientations*, 1993, p. 205 et suiv. ;
- ◆ DE GOLS, Annualisation du temps de travail : mythe ou réalité ?, in *Orientations*, 1998, p. 12 et suiv. ;
- ◆ PERTRY & NERINCKX, Les nouvelles dispositions en matière de mise à disposition de travailleurs : vers le détachement ?, in *Orientations*, janvier 2001, p.1 et suiv. ;
- ◆ VAN EECKOUTTE, *Compendium social, 2002-2003, droit du travail*, tomes 1 et 2, éd. Kluwer/ced.samsom ;
- ◆ ONSS, *Instructions générales à l'usage des employeurs* ;
- ◆ *Personnel, salaires et lois sociales*, 2003, éd. Kluwer ;
- ◆ *Le conseil d'entreprise en poche*, 2003-2004, éd. Kluwer ;
- ◆ *Guide de la réglementation sociale pour les entreprises*, 2003, éd. Kluwer.

AVERTISSEMENT

Ce vade-mecum est destiné aux *ASBL*, personnes morales de droit privé, régies par les règles habituelles du droit privé.

Le présent document a pour objectif d'offrir une approche pragmatique des relations sociales et ne saurait dispenser de la consultation d'ouvrages spécialisés ou d'un juriste lorsque des questions complexes se posent ou des décisions importantes sont à prendre.