

olivier.langlet@cew-law.be

LE POINT SUR...

LE TRAVAIL AU NOIR

En principe, les employeurs sont obligés de déclarer tout engagement ou tout départ d'un travailleur à l'O.N.S.S. au moyen de la déclaration immédiate Dimona. Tout travailleur occupé par un employeur sans être repris au préalable dans la Dimona peut être considéré comme travailleur au noir.

Antérieurement, lorsqu'un inspecteur constatait qu'il n'y avait pas eu de déclaration Dimona pour un travailleur, l'O.N.S.S. procédait à une régularisation d'office sur la base de ces constatations.

Bien souvent, cette régularisation ne portait que sur un jour de prestation, celui du contrôle, voire sur quelques heures...sauf aveu du travailleur ou de son employeur ou témoignages concordants d'autres travailleurs. Il en résultait que le coût de la régularisation était plus élevé que les cotisations éventuellement régularisées.

C'est pour remédier à cette situation que les articles 71 et 73 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (*M.B.*, 29 décembre 2008, 68649) établissent un système de régularisation forfaitaire fondé sur la présomption que le travailleur au noir a été occupé plus d'une journée.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur ayant eu recours à du personnel pour lequel la déclaration immédiate à l'emploi n'a pas été effectuée ou qui a oublié de faire cette déclaration dans les temps, est tenu au paiement d'une cotisation de solidarité forfaitaire.

Il devra verser à l'O.N.S.S. une cotisation correspondant au triple de la cotisation de base due pour le RMMMG (C.C.T. n° 43), avec un minimum de 2.500 EUR.

L'employeur peut toutefois invoquer l'impossibilité matérielle d'effectuer des prestations de travail à temps plein sur base d'éléments permettant d'établir la réalité des prestations du travailleur. Les travaux préparatoires de la loi-programme mentionnent par exemple la situation d'une personne employée à mi-temps et dont les banques de données de l'O.N.S.S. démontrent qu'il est aussi déclaré à temps partiel chez un autre employeur pour la même période d'occupation.

Dans ce cas, le montant de la cotisation de solidarité est réduit à due proportion. Le montant de la cotisation de solidarité est ensuite diminué des cotisations dues pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Ce montant est à imputer sur le trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

LA LOI QUI CHANGE

LES SEUILS DE REMUNERATIONS EN 2009

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit plusieurs plafonds de rémunération pour l'application de diverses dispositions.

Ces plafonds sont, chaque année, adaptés à l'indice des salaires conventionnels pour employés du 3^{ème} trimestre. Ainsi, les nouveaux plafonds de rémunération applicables à partir du 1^{er} janvier 2009 sont :

<i>Montant brut de base des plafonds de rémunération</i>	<i>Montant brut indexé à partir du 1^{er} janvier 2009</i>
16 100 EUR	29 729 EUR
19 300 EUR	35 638 EUR
32 200 EUR	59 460 EUR

LES QUOTITES SAISSABLES OU CESSIBLES EN 2009

Les montants déterminant la partie saisissable ou cessible des revenus sont adaptés annuellement en décembre compte tenu de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre.

En vertu de l'arrêté royal du 8 décembre 2008 portant exécution de l'article 1409, par. 2, du Code judiciaire (*M.B.*, 12 décembre 2008, 66137), les nouveaux seuils applicables depuis le 1^{er} janvier 2009 sont les suivants:

Revenu mensuel net	Partie cessible ou saisissable des revenus du travail (salariés et indépendants)	Partie cessible ou saisissable des revenus d'autres activités (revenus de remplacement)
Jusqu'à 981 €/mois	néant	néant
De 981,01 à 1.054 €/mois	20%	20%
De 1.054,01 à 1.162 €/mois	30%	40%
De 1.162,01 à 1.271 €/mois	40%	40%
Au-delà de 1.271 €/mois	intégralité	intégralité

La quantité saisissable ou cessible calculée conformément à ce tableau doit être diminuée de 61 EUR par enfant à charge. La protection perdure lorsque les revenus sont versés sur un compte à vue et ce, pour une période de 30 jours qui débute le jour de l'inscription de ces sommes au crédit du compte, sauf si les revenus payés correspondent à plus d'un mois, comme c'est le cas par exemple en cas de versement d'une indemnité de préavis.

LA JURISPRUDENCE SOCIALE

LA RESPONSABILITE D'UN SECRETARIAT SOCIAL

Dans un arrêt du 15 janvier 2009 (R.G. n° 49.403, *J.T.T.*, 2009, 103), la 7^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles a considéré que le secrétariat social, chargé de gérer les données salariales en général et de remplir les déclarations O.N.S.S., est, en tant que mandataire, responsable du dommage causé à l'employeur pour les fautes qu'il a commises et qui ne sont pas la conséquence d'une information inexacte ou incomplète communiquée par l'employeur.

LE CARACTERE NON REMUNERATOIRE DE BONS DE REDUCTIONS

Dans un arrêt du 4 septembre 2008 (R.G. n° 49.878), la Cour du travail de Bruxelles a débouté l'O.N.S.S. de son action en vue de faire reconnaître le caractère rémunérateur de bons de réduction offerts par une société de parfumerie à son personnel de vente.

Cette société accordait, au personnel de vente, après la fin de la période d'essai, un bon d'une valeur mensuelle de 50 € pour un temps plein et de 25 € pour un temps partiel.

Ces bons ne pouvaient être négociés que dans le magasin où le membre du personnel était occupé, étaient strictement personnels et ne pouvaient pas être échangés contre des espèces. Ils devaient permettre au personnel de se tenir au courant des nouveaux produits pour pouvoir mieux conseiller la clientèle et mieux effectuer leurs tâches de personnel de vente.

La Cour a rappelé qu'en cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'O.N.S.S., qui doit établir, qu'il ne s'agit pas d'un remboursement de frais à charge de l'employeur. Elle a confirmé que le forfait peut être admis, dans la mesure où il existe un rapport raisonnable entre le montant versé et les dépenses réellement exposées.

Enfin, elle a considéré que l'octroi de tels bons constituaient des frais qui auraient normalement été à charge de l'employeur en conséquence de l'occupation de la fonction. Elle a donc décidé que, dans le cas d'une catégorie particulière de personnel exposé de par l'exercice des fonctions à certaines nécessités commerciales, il peut être attribué un montant destiné à acheter les produits de l'entreprise, sans qu'il ne s'agisse de rémunération.

LA DUREE DE PROTECTION D'UN CANDIDAT NON REELU

Dans un arrêt du 8 décembre 2008 (R.G. n° S.08.0047.F, *J.T.T.*, 2009, 65), la 3^{ème} chambre de la Cour de cassation a précisé que le législateur n'a pas entendu limiter à la durée réduite de protection de 2 ans après l'affichage de l'avis fixant la date des élections, la protection accordée à un candidat qui avait été élu lors des élections sociales précédentes mais a échoué dans sa nouvelle candidature.

charles.price@cew-law.be

LE POINT SUR...

L'ARBITRAGE EN DROIT SOCIAL

L'article 13 de la loi sur les contrats de travail interdit aux travailleurs et leurs employeurs de s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations concernant le contrat de travail. Sous réserve de l'exception dont question ci-dessous, cette interdiction empêche les parties d'inclure dans leur contrat de travail une clause d'arbitrage.

L'interdiction ne vise que des clauses ou des conventions d'arbitrage qui sont convenues avant que la contestation ne soit née. Ainsi, il reste loisible pour les parties à un contrat de travail, une fois que le litige est né, de le faire trancher par un ou plusieurs arbitres. Par exemple, un travailleur qui est licencié et qui conteste les modalités du licenciement peut valablement marquer son accord de faire trancher la question par un tribunal arbitral à condition que l'accord sur l'arbitrage intervienne après que le congé ait été donné.

L'article 69 de cette même loi sur les contrats de travail prévoit cependant une exception à la règle qui interdit l'insertion d'une clause d'arbitrage dans les contrats de travail. Ainsi pour les employés chargés de la gestion journalière de l'entreprise ou qui assument, dans une division ou dans une unité d'exploitation de l'entreprise, des responsabilités similaires à la gestion journalière, la clause d'arbitrage est autorisée et valable pour autant que la rémunération annuelle dépasse 59.460 EUR (chiffre pour 2009, adapté annuellement en fonction de l'indexation). S'agissant d'une exception à la règle générale d'interdiction, l'article 69 est d'interprétation stricte et n'autorise la clause d'arbitrage que pour des cadres de haut niveau qui exercent de véritables pouvoirs de direction sur l'entreprise ou sur une division de celle-ci.

De manière générale, l'arbitrage offre un certain nombre d'avantages par rapport à la procédure judiciaire devant les tribunaux étatiques. Parmi ceux-ci l'on peut épingler le fait que l'arbitrage est confidentiel, que le choix de la ou des langues est libre, que l'appel est normalement exclu et que les parties peuvent choisir leurs juges, c'est-à-dire leurs arbitres, et également déterminer eux-mêmes les règles de la procédure.

Dans la pratique, le recours à l'arbitrage semble être peu courant mais le fait qu'il soit confidentiel pourrait le rendre attractif auprès de certains grands patrons qui ne souhaitent pas que les détails concernant leur rémunération soient débattus en séance publique devant les tribunaux.

Tous droits réservés. Les sujets traités dans cette publication ont été préparés dans un but exclusivement informatif et ne constituent en aucun cas un avis juridique ou professionnel pouvant servir à une action. La consultation de ce bulletin d'information n'engendre aucune relation avocat-client. Ce bulletin d'information est uniquement destiné à un usage personnel, tout autre usage étant interdit.