

olivier.langlet@cew-law.be

LE POINT SUR...

L'OCCUPATION DES TRAVAILLEURS VENUS DE L'EST

Le principe de la libre circulation des travailleurs vaut pour les ressortissants des pays de l'Est ayant rejoint l'U.E.. Ainsi, les travailleurs de ces pays ne devraient plus avoir besoin d'un permis de travail pour exercer une fonction salariée dans notre pays puisque les citoyens de l'U.E. sont exemptés de cette obligation en vertu de leur nationalité.

Cependant, les Etats membres de l'U.E. avaient décidé de limiter encore provisoirement leur marché du travail vis-à-vis de ces nouveaux ressortissants européens. C'est pourquoi, les ressortissants des pays d'Europe de l'Est entrés dans l'U.E. le 1^{er} mai 2004, les Bulgares et les Roumains étaient soumis à un régime transitoire qui leur imposait encore d'obtenir un permis de travail ou une autorisation d'occupation pour pouvoir travailler en Belgique.

Cette situation a eu pour effet que ces travailleurs se déclaraient comme indépendants ou acceptaient des emplois non déclarés.

Depuis le premier mai 2009, le marché de l'emploi belge est ouvert sans restriction aux travailleurs venus des Etats qui avaient rejoint l'Union européenne en 2004. Il s'agit des travailleurs venus des pays suivants : la Pologne, la République tchèque, la Slovénie, la Slovaquie, la Hongrie, la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie.

En revanche, le gouvernement belge a décidé de prolonger, pour trois ans supplémentaires, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011, la période transitoire prévue en matière de libre circulation des travailleurs pour les ressortissants bulgares et roumains, pays qui n'ont fait leur entrée dans l'Union que depuis le 1^{er} janvier 2007 (A.R. du 18 décembre 2008 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers en vue de la prolongation des mesures transitoires qui ont été introduites suite à l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, *M.B.*, 30 décembre 2008, 68791).

Il faut cependant rappeler que ces restrictions ne s'appliquent pas aux indépendants et aux travailleurs détachés à titre temporaire. De plus, les employeurs qui souhaiterait occuper des Bulgares ou des Roumains dans un métier en pénurie de main-d'œuvre peuvent recourir à une procédure accélérée qui permet la délivrance de l'autorisation d'occupation et du permis de travail dans un délai de 5 jours ouvrables et sans étude du marché du travail.

Les mesures transitoires relatives au séjour en Belgique de ces travailleurs a été prolongée de la même durée (A.R. du 24 décembre 2008 modifiant l'arrêté royal du 8 octobre 1981 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, *M.B.*, 31 décembre 2008, 69024).

LA LOI QUI CHANGE

LES DELAIS DE PRESCRIPTION DES ACTIONS DE L'O.N.S.S.

La loi-programme du 22 décembre 2008 (art. 74-91, *M.B.*, 29 décembre 2008, 68649) apporte des éclaircissements en matière de prescription des actions de et contre l'O.N.S.S..

A partir du 1^{er} janvier 2009, le délai de prescription est en principe ramené de 5 à 3 ans.

Les créances que l'O.N.S.S. auraient à charge d'un employeur se prescrivent dorénavant par 3 ans à partir de la date de leur exigibilité. De même, les actions intentées contre l'O.N.S.S. en répétition de cotisations qui auraient été indûment payées se prescrivent par 3 ans à partir de la date du paiement.

En revanche, le législateur a prévu un nouveau délai de prescription de 7 ans en cas de fraude.

En effet, le délai de prescription est porté à 7 ans si les créances font suite à des régularisations d'office effectuée suite à la constatation, dans le chef de l'employeur, de manœuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes.

En cas d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés, l'O.N.S.S. dispose d'un délai de 7 ans pour procéder à l'annulation de cet assujettissement ou à l'assujettissement d'office auprès de l'employeur réel. Ce délai commence à courir à partir du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel l'infraction a eu lieu. Cependant, la restitution éventuelle de cotisations sociales ne porte qu'au maximum sur 3 ans.

La nouvelle loi a instauré un régime transitoire pour les créances qui ne sont pas encore prescrites selon l'ancienne réglementation où la prescription était de 5 ans mais qui sont déjà prescrites selon la nouvelle réglementation où la prescription est ramenée à 3 ans. Ces créances se prescrivent le 1^{er} janvier 2009.

LA PREVENTION EN MATIERE DE DROGUES ET D'ALCOOL

Le 1^{er} avril 2009, les partenaires sociaux du Conseil National du Travail ont conclu une convention collective de travail n° 100 qui impose à chaque entreprise de mettre en place une politique collective de prévention en matière d'alcool et de drogues pour le 1^{er} avril 2010.

Il a en effet été constaté que la consommation de drogues et d'alcool entraîne des absences fréquentes ou des retards, un absentéisme en raison d'une incapacité de travail, des faits engageant la responsabilité de l'employeur, la dégradation de l'image de l'entreprise,...

Le texte se fonde essentiellement sur la dégradation des prestations de travail qui doit être évitée par une approche de prévention collective. L'intention a été d'aller plus loin que l'interdiction générale d'amener de l'alcool dans les entreprises, reprise dans le Règlement Général pour la Protection du Travail.

La nouvelle C.C.T. est un accord cadre qui reprend les conditions minimales auxquelles doit répondre la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues, ce afin de laisser suffisamment de liberté pour l'élaboration d'une politique au niveau de chaque entreprise.

Elle est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 2009. Les entreprises ont une année pour mettre en place une politique préventive en matière d'alcool et de drogues ou pour adapter leur politique existante aux exigences de la C.C.T. et de la législation.

La C.C.T. fonde une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sur l'information et la formation, sur des règles concrètes sur la disponibilité et la consommation, sur les procédures en cas de consommation abusive et chronique et sur l'assistance.

Chaque employeur doit définir les points de départ et les objectifs de sa politique de prévention dans une déclaration de politique ou d'intention. Cela peut être concrétisé par des règles sur la disponibilité ou non d'alcool sur le lieu de travail, sur le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail, sur les procédures à suivre si l'on constate un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles, sur la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur.

La politique préventive peut consister à soumettre des travailleurs à des tests d'haleine et psychomoteurs de dépistage d'alcool ou de drogues pour autant que le travailleur donne son accord. L'employeur doit établir des règles dans le règlement de travail : nature des tests, groupes cibles, procédures, personnes compétentes, moments où ces tests peuvent être appliqués, conséquences possibles. Le résultat des tests ne peut servir de preuve, ni mener directement à une sanction mais peut faire partie d'une évaluation globale du travailleur.

L'avis et la collaboration des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail, du comité de prévention, du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale et à défaut des travailleurs, voire de la personne de confiance, est indispensable.

L'employeur doit veiller à ce que les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs reçoivent les informations et les formations nécessaires quant à l'exécution de la politique de prévention.

Il doit évaluer régulièrement la politique de prévention appliquée dans l'entreprise, notamment à l'aide des rapports annuels des services de prévention et de protection, des avis du comité de prévention ainsi que des accidents qui se sont éventuellement produits.

Le conseiller en prévention remplit une fonction d'avertissement et intervient s'il constate des risques dans le cadre de l'exécution du travail et s'il pense que ces risques sont causés par la consommation d'alcool ou de drogues. Il informe le travailleur des possibilités d'aide au sein de l'entreprise et de la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des institutions ou des services spécialisés. Il peut, moyennant l'accord du travailleur, prendre lui-même contact avec une aide externe s'il estime que le travailleur n'est pas en état de le faire lui-même.

LA JURISPRUDENCE SOCIALE

LA CONSTITUTION D'UNE SOCIETE CONCURRENTE

Généralement, le jurisprudence considère que la constitution par un travailleur pendant l'exécution de son contrat de travail, d'une société dont une des activités est de nature à concurrencer celle de l'employeur, constitue une violation de l'interdiction de concurrence.

Dans un arrêt du 13 février 2008 (R.G. n° 19395), la Cour du travail de Mons a cependant décidé que :

- ❑ la participation à la constitution d'une société par une employée constitue un acte susceptible d'entraîner une concurrence avec son employeur mais qu'il revient à ce dernier de démontrer la participation effective à des actes concurrents ;
- ❑ le simple fait de diffuser un tract publicitaire mentionnant le nom de cette employée ne suffit pas à démontrer que cette dernière s'est livrée à des actes concurrents sans respecter la loyauté due à son employeur par l'article 17, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 ;
- ❑ le simple fait de prétendre que la formule publicitaire aurait été diffusée ne suffit pas, dès lors qu'il n'est pas établi que ce formulaire est le fait de l'employée, que les destinataires de ce formulaire ne sont pas connus et qu'on ignore en quoi le produit qui y est référencé serait concurrent des produits commercialisés par la société.

LA PRESENCE D'UN AVOCAT LORS D'UN ENTRETIEN

Dans un jugement du 22 avril 2008 (R.G. n° 07/200416A, C.D.S., 2009, 59), le Tribunal du travail de Nivelles a décidé que la menace, formulée par un employeur et son avocat de licencier le travailleur pour motif grave et de le poursuivre pénalement du chef de téléchargement illégal de films de sadomasochisme et de torture, est indiscutablement de nature à faire impression sur n'importe quelle personne raisonnable.

Si la menace de renvoi pour motif grave n'était pas totalement disproportionnée par rapport aux manquements reprochés, les circonstances dans lesquelles la convention de rupture de commun accord a été soumise à la signature du travailleur sont cependant de nature à conférer à la pression exercée le caractère d'une violence injuste ou illicite de nature à emporter annulation de la convention de rupture dans laquelle le travailleur renonçait à l'indemnité de préavis : entretien bref avec l'avocat, sans possibilité de se faire assister...d'un avocat avec soumission d'une convention de rupture préalablement rédigée présentée comme la seule solution pour éviter le pire.

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.