enseignement

INSTITUT ROGER GUILBERT

DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

CAMPUS DU CERIA - BRUXELLES

Secrétariat Social BRH 11

OBLIGATIONS INSTITUTIONNELLES DES EMPLOYEURS BRH-11.1

Suite Fascicule 1ère Partie

Cours dispensé en 2ème Bachelier RH

Année académique 2026-2027

Professeur chargé de cours : A. NIME KUMBU

- **Diplôme de CAPAES à l'Université catholique de Louvain**
- **Certificat Doctoral en Sciences Economiques et Gestion de l'Université de Mons**
- **Diplôme d'agrégation en Sciences Economiques et Gestion de l'Université de Mons**
- **Master en Gestion des risques financiers de l'Université Catholique de Louvain**
- **Master en Evaluation et Gestion des projets de l'Université d'Anvers**
- **Licence en Sciences Economiques appliquées de l'Université de Kinshasa**

Chapitre 2 : les allocations familiales

2.1. Notions générales

Les allocations familiales se définissent légalement comme **un droit prévu par la Sécurité sociale belge consistant en des revenus que perçoivent les parents**. Ces allocations sont composées de **plusieurs paiements** ayant lieu mensuellement tout au long de l'année ; durant toute l'enfance, deux mois avant la naissance jusqu'à l'âge de 25 ans de l'enfant. A ce jour, et ce après la réforme de 2021, les différents barèmes, conditions et montants sont fixés sur la base des pouvoirs institutionnels des régions à savoir :

- La Région Bruxelloise ;
- La Flandre ;
- La Wallonie.

L'idée pour le législateur est de faire en sorte que par le biais des allocations familiales, les **coûts des soins de santé et de l'éducation pèsent moins lourd sur le budget familial.** Par ailleurs, dans le régime des allocations familiales, il est important de distinguer les statuts **respectifs d'attributaires, allocataires et bénéficiaires**. Ces statuts sont à préciser comme suit :

- **La personne attributaire** : il est question de l'individu qui, par ses prestations professionnelles (le travail) ou sa situation spéciale (chômeur, étudiant, demandeur d'emploi, détenu…) ouvre **un droit aux allocations familiales parce qu'il s'agit a priori du père légitime de l'enfant.**
- **L'allocataire** : la personne percevant effectivement les allocations familiales est a priori la mère de l'enfant.
- **Le bénéficiaire** : c'est légalement en faveur de l'enfant que les allocations sont versées.

2.2. Question réflexive.

Peut-on continuer à bénéficier des allocations familiales en étant âgé de plus de 25 ans ? Veuillez justifier votre réponse ?

2.3. De la réforme du système relatif aux allocations familiales au 01.01.2021

En ce qui concerne les affiliations, les employeurs ne doivent plus s'affilier auprès d'une caisse d'allocations familiales comme précédemment et ce, **depuis la réforme du 01.01.2021.** L'employeur ne doit donc plus non plus mentionner le nom de la caisse d'allocations familiales **dans le règlement de travail**. Par ailleurs, les employeurs qui disposaient d'un règlement de travail indiquant une quelconque caisse d'allocations familiales doivent conformément aux exigences légales modifier leurs règlements du travail. C'est en conformité avec les exigences de communication trimestrielle qu'en principe l'employeur devrait informer la caisse d'allocation familiale des prestations de travail fournies par le personnel attributaire. La raison réside en ceci que le droit aux allocations familiales pour un trimestre donné est fonction de l'assujettissement à ce régime au cours du trimestre précédent (plus précisément le mois médian du trimestre précédent). Globalement les diverses informations sont reprises **de la déclaration multifonctionnelle (DMFA)** telle que transmise par l'employeur à l'Office national de sécurité sociale puis transmises directement à la banque carrefour ainsi qu'à la caisse d'allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié.

2.4. Champs spécifiques d'application

L'entrée en vigueur du nouveau régime des allocations familiales en 2020 concerne tous les enfants habitant dans la Région de Bruxelles-Capitale nés avant ou après 2020. En effet, quoique la comparaison avec l'ancien système implique une baisse des montants des allocations familiales comparées à l'ancien système, les familles conservent néanmoins les montants des anciennes allocations familiales perçues fin 2019. Il a été aussi établi une corrélation entre les règles d'attribution des suppléments sociaux du nouveau système d'application pour toutes les familles aux plafonds limites des revenus des ménages. C'est pareil aux cas des chômeurs, des invalides ainsi que des familles monoparentales. L'avantage à ce niveau est que les ménages pourraient dès lors bénéficier d'un supplément social d'allocations familiales comparativement aux situations des périodes avant 2020.De ce fait, le parent survivant cohabitant ou remarié, maintiendrait le droit aux allocations pour orphelins. En dernière analyse, les demandes d'allocations familiales ou de supplément social, introduites à partir du 01 avril 2023 devrait être soumise au nouveau délai de prescription de trois ans.

2.5. Cas empiriques des régime belges des allocations familiales

2.5.1. Préambules

Les montants des allocations familiales des ménages sont suivis en faveur des ménages pour déterminer s'ils peuvent bénéficier des suppléments sociaux d'allocations familiales sur la base du revenu annuel des ménages, de la taille de la famille ainsi que de l'âge des enfants dans le ménage. Globalement, les allocations familiales sont indexées sur la base de l'inflation et évoluent donc en fonction du pouvoir d'achat. Ce qui implique que leurs montants augmentent quand l'indice-pivot est dépassé. Ces divers montants estimés par le gouvernement doivent être identiques à toutes les caisses d'allocations familiales en fonction des régions et des revenus annuels des différents ménages. Ci-après les tableaux indicatifs des allocations familiales en Belgique :

Rubriques d'allocations familiales	**Montant par enfant**	**Fréquence de paiement**
Allocations familiales de base	**173.20**	**Tous les mois**
Supplément social	Si le revenu annuel brut inférieur à 32.882,77 avec 1 à 2 enfants 54, 12 euros par mois	Idem
Supplément social	Si le revenu est inférieur à 32.882,77 euros ; avec 3 ou plus d'enfants 86.59 euros par enfant	Idem
Supplément social	Si vos revenus sont inférieurs à 64.945, 93 avec 3 enfants ou plus ; 64.94 euros par enfant	Idem
Allocation de placement dans une famille	66,89 euros	Idem
Supplément pour les enfants orphelins d'un seul parent	85,59 euros	Idem

2.5.2. Le régime des allocations familiales en Flandres

Supplément pour les enfants orphelins de leurs deux parents.	173,19 euros	Idem
Prime de naissance	1.122,22 avant 09/2000	Naissance
Prime de naissance	1.444 ,44 entre 01/09/2000 -01/09/2021	Naissance
Prime de naissance	1.167,33 entre 01/09/2021-2022	Naissance
Prime de naissance	1.190,68 entre 01/09/2022-01/09/2023	Naissance

Source : tableau établi par moi-même sur la base d'information de la caisse de sécurité sociale de Flandres pour l'année 2023.

2.5.3. Le régime des allocations familiales par enfant en région de Bruxelles capitale

En région de Bruxelles capitale, les catégorisations se font en fonction des plafonds de revenu, selon que vous êtes un ménage avec plusieurs enfants ou 1 enfant et des revenus en-dessous de 37.868,01 euros bruts par an ou au-dessus de 37.868,01[1] euros bruts par an avec des détails traitables aux cas par cas en fonction de revenus ou des situations particulières des ménages. Ci-après le tableau pour un revenu brut annuel peu confortable car inférieur à 37.868,01 euros l'an. Soit :

Rubriques	**Naissance après 2020**	**Naissance après 2020**	**Naissance après 2020**	**Naissance après 2020**
Revenus peu confortable	0-11 ans 179,27 euros	12-17 ans 191.22 euros	18-24 ans .Ne suit pas des études supérieures 191,22 euros	18-24 ans Suit l'enseignement supérieur 203,17
Idem	**Naissance avant 2020**	**Naissance avant 2020**	**Naissance avant 2020**	**Naissance avant 2020**
Idem	0-11 ans 167.32 euros	12-17 ans 179,27 euros	18-24 ans Ne suit pas l'enseignement supérieur) 179, 27 euros	18-24 ans 191,22 euros Suit l'enseignement supérieur

Sources : données d'enquête en format entrevue semi-directive chez « **Famiris**[2] »

Cependant, pour le revenu brut annuel supérieur à 37.868,01 euros, le tableau synthèse se présente de la manière ci-après :

Rubriques	**Naissance après 2020**	**Naissance avant 2020**
Allocations de base	179,27 euros le mois	

Sources : enquêtes en format entrevues semi directives chez « **Famiris »**

Cependant, le supplément social d'allocations sociales attribuées en fonction du rang familial de l'enfant ainsi qu'à son âge se présente de la manière suivante selon les mêmes sources :

Age	**Rang de l'enfant dans le ménage**	**Montant par enfant**	**Situation monoparentale**
0-11 ans	1èr enfant	47.80 euros	

[1] Enquêtes réalisées sur terrain auprès de « Famiris » en formats entrevue semi-directive

[2] Les allocations familiales pour tous les Bruxellois est un service d'« I.s.c.a.r.e » office bicommunautaire de la santé , de l'aide aux personnes et des prestations familiales

	2ème enfant	83.66 euros	10.61 euros /enfants
	A partir du 3ème enfant	132.46 euros	21.22 euros/enfants
12- 24 ans	1èr enfant	59.76 euros	
	2ème enfant	95.61 euros	10.61 euros /enfants
	3ème enfant	143,41 euros	10.61 euros/enfants

Source : enquêtes réalisées en formats entrevue semi-directive au cours du mois de novembre2023.

Au demeurant, si vous gagnez annuellement un revenu brut situé entre 37.868,01 euros et 54.969,00 euros, vous relevez d'une catégorie intermédiaire en termes de revenu et vous avez droit aux suppléments ventilés de la manière ci-après :

Nombre d'enfants	Supplément
1 enfant	Aucun droit
Deux enfants	29.88 euros par enfant
Trois enfants	86.05 euros par enfant

Source : enquêtes réalisées en formats entrevue semi-directive au cours du mois de novembre 2023.

2.5.4. Question de recherche

Sur une page , faites l'analyse descriptive comparée des déterminants des allocations familiales à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie après la réforme de 2020 ?

2.6. Conclusion

Le régime des allocations familiales belges tel que conçu puis mis en œuvre dans les trois principales régions de la Belgique devrait être interprété sur la base des contextes et des exceptions institutionnelles ou socio-économiques de trois régions citées à savoir : la région de Bruxelles Capitale, la Wallonie et la région flamande.

Chapitre 3 : ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

3.1. Notions générales

D'un point de vue règlementaire, les matières des accidents du travail sont régies par la loi du 10 avril 1971 définissant le cas comme tout accident survenu dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat et qui produit une lésion. Il en est de même de l'accident sur le chemin du travail ayant produit une lésion et étant survenu au travailleur sur le trajet normal pour se rendre de son domicile à son lieu d'exécution du travail et inversement.

Globalement, le concept d'accident du travail est usité aussi bien pour l'accident proprement dit que pour l'accident sur le trajet du travail. De ce fait, l'organisme assureur a pour mission d'assurer dans certaines limites, la réparation du préjudice subi par le travailleur en versant au concerné dans l'incapacité de travailler des indemnités journalières, le remboursement des frais pharmaceutiques, médicaux, chirurgicaux et hospitaliers. Il prend également en charge le coût des appareils de prothèse, d'orthopédie et /ou les frais de renouvellement et d'entretien de ces appareils. Si après la consolidation des lésions, l'accident entraine une invalidité permanente, l'assurance couvrira l'indemnisation de cette invalidité (capital ou rente). En ce qui concerne la réparation du dommage matériel ou moral, elle se fait uniquement sur la base d'une police d'assurance « responsabilité »

3.2. Champs d'application

Il est question de tout employeur occupant du personnel assujetti ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cet employeur est donc tenu de souscrire une police d'assurance contre les accidents du travail. (Assurance-loi).Cette obligation s'impose à tout employeur du secteur privé, indépendamment de la durée d'occupation au travail et de la catégorie du personnel occupé (ouvrier, employé, apprenti, étudiant…). A cet effet, deux types d ' institutions agréées assurent cette responsabilité à savoir :

Les compagnies d ' assurance à primes fixes, belges ou étrangères ;

Les caisses communes d'assurances formées par des chefs d'entreprises ;

3.3. Procédures formelles obligatoires

3.3.1. De la souscription d'une police d'assurance

Globalement, les compagnies d'assurance à primes fixes distribuent leur bénéfice éventuel notamment à leurs actionnaires ; quant aux caisses communes, elles rétrocèdent à leurs

membres la partie des primes d'assurance non engloutie par le coût des sinistres indemnisés (principe de la ristourne).

En dernière analyse, il y a lieu de noter qu'à la différence des autres secteurs de la sécurité sociale, le financement du régime des accidents du travail n'est pas assuré essentiellement par les cotisations sociales patronales mais par les primes versées directement par les employeurs aux institutions reconnues à cet effet. Ces primes varient en fonction des risques encourus, du personnel occupé (ouvrier, employé, représentant de commerce…)

Ces primes sont en outre estimées sur la base de la masse salariale brute annuelle plafonnée par travailleur. Ce plafond légal est revu en principe au 1èr janvier de chaque année.

L'employeur doit souscrire à une police d'assurance contre les accidents du travail dès l'engagement du premier travailleur et ce, quelle que soit la durée d'occupation. Dans cette optique, la police d'assurance ne couvre les risques que pour une seule catégorie du personnel, soit ouvrier, soit employé…. Ainsi, l'employeur devra dès lors avertir immédiatement l'organisme assureur :

- En cas d'engagement ou de mutation du personnel dans une catégorie qui n'est pas encore couverte par un contrat d'assurance ;
- Lorsque le contrat d'assurance a été suspendu pour non-occupation du personnel et qu'un nouvel engagement est effectué ;
- En cas de modification importante dans la nature des prestations fournies (nécessitant une réévaluation des risques telle que modification de l'activité de l'entreprise)

3.3.2. La déclaration d'accident du travail et ses documents annexes

3.3.2.1. Déclaration administrative d'accident du travail

L'employeur est tenu de déclarer tout accident susceptible de donner lieu à l'application de la loi sur les accidents du travail à la compagnie d'assurance auprès de laquelle il a fait assurer le risque. Cette obligation s'impose tant pour l'accident qui survient au cours de l'exécution du contrat de travail que pour l'accident qui se produit entre le moment où le travail quitte son domicile pour rejoindre son lieu de travail et inversement.

L'employeur a cette obligation de déclaration quelle que soit l'importance de la lésion et même en cas de doute quant aux circonstances et faits avancés par le travailleur comme étant constitutifs de l'accident du travail ou sur le chemin du travail.

La déclaration devrait donc intervenir dans les huit jours civils à compter du jour qui suit celui de l'accident. L'employeur pourrait choisir de déclarer l'accident du travail par voie

électronique, soit via le site-portal de la sécurité sociale1 : déclaration électronique du risque social accident du travail, soit via une liaison directe avec l'assureur. S'il y a déclaration électronique via le site portail de la sécurité sociale, l'employeur reçoit une copie de sa déclaration et une copie électronique est directement envoyée à l'assureur. (www.socialsecurity.be)

3.3.2.2. Certificat médical de premier constat

L'employeur dispose encore toutefois de la faculté de déclarer l'accident à l'aide d'un formulaire papier reprenant les données relatives au travailleur accidenté et indiquant les contextes ainsi que les circonstances de l'accident.

La déclaration simplifiée disponible par voie électronique est utilisable lors de la survenance d'un accident léger n'ayant pas entraîné d'incapacité temporaire ou seulement une incapacité de travail de moins de quatre jours.

En plus de la déclaration à l'assureur, pour tout accident entraînant une incapacité de travail d'au moins quatre jours, l'employeur est tenu d'en informer le service pour la prévention et la protection du travail (SPPT). Ce service établira la fiche d'accident du travail.

Pour que la déclaration d'accident du travail soit complète, il faut également que l'employeur transmette immédiatement à l'assureur et dès qu'il en dispose, le certificat médical reprenant la description des lésions constatées et des suites de l'accident.

3.3.2.3. Le rapport mensuel

Le rapport mensuel sert à communiquer à l'assureur les données relatives au salaire et au temps de travail de la victime pour les mois qui suivent l'accident du travail. Ce rapport permettra de communiquer les paiements faits par l'employeur en matière de salaire garanti, de reprise éventuelle partielle de travail, les pertes salariales à la suite d'examens ou traitements médicaux....

3.3.3.4. Le fonds des Accidents du travail

Si la déclaration d'accident s'est faite par voie électronique, les rapports mensuels peuvent suivre également par voie électronique. Ces rapports doivent intervenir au début du mois qui suit celui auquel les informations se rapportent.

Au-delà du rapport mensuel et uniquement à la demande spécifique de l'assureur, l'employeur peut devoir transmettre un relevé détaillé des rémunérations brutes gagnées par la victime au cours des 12 mois précédant l'accident. Ce relevé doit être transmis dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de la demande faite par l'assureur.

3.3.3.5. Notification de reprise du travail

L'employeur doit communiquer rapidement la date de reprise complète de travail de la victime à l'assureur. Si la déclaration d'accident s'est faite électroniquement, l'employeur peut également faire cette notification de reprise du travail en suivant la même procédure.

3.3.3.6. Accident de travail grave

L'accident grave est légalement défini comme celui qui s'est produit sur le lieu même du travail avec effet en termes de décès (mort), lésion permanente ou temporaire dont la nature figure sur la liste de l'annexe III de l'A.R du 27 mars 1998. Ce sont notamment les cas des fractures osseuses, amputations, empoisonnements aigus....

En contexte d'accident grave, l'employeur est tenu au-delà de l'assureur et du service pour la prévention et la protection du travail, d'avertir immédiatement la Direction générale du bien être compétente, le service du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le fonds des accidents du travail est un service public intervenant dans les situations ci-après :

- Absence d'assurances souscrites par l'employeur : à ce niveau, il y a indemnisation de la victime pour le préjudice subi mais le service précité se retourne par la suite contre l'employeur pour récupération du montant total de l'intervention en obligeant l'employeur à procéder la souscription d'une police d'assurance-loi auprès d'un organisme agréé ;
- La non-intervention de l'organisme assureur restant en défaut d'acquitter ses obligations en contexte de faillite par exemple....

Dans les deux cas précités, le Fonds des Accidents du Travail joue un rôle de fonds de garantie et non d'assureur. Il est donc question à ce niveau pour le législateur de garantir à la victime une indemnisation en cas d'accident du travail. Il y a donc subrogation du Fonds aux droits, actions et privilèges de la victime aussi bien à l'égard de l'employeur que de l'assureur ou des tierces personnes.

Au demeurant, il y a à retenir que le Fonds des Accidents du Travail est alimenté par les cotisations patronales versées à l'O.N.S.S ainsi que les contributions annuelles des organisations assurant la responsabilité des employeurs.

Chapitre 4 : Service interne et externe pour la prévention et la protection au travail

4.1. Notions Générales

La loi du 4 Août 1996 portant bien-être des travailleurs durant l'exécution du travail est la règlementation de base en ce qui concerne la sécurité ainsi que la santé au travail. Elle est dénommée « loi bien-être » en ce sens qu'elle crée un cadre dans lequel les arrêtés d'exécution sont pris. Ceux-ci sont globalement rassemblés dans le code sur le bien-être au travail. Ces dispositions remplacent progressivement ce qui auparavant était défini sous l'intitulé règlement général pour la Protection du Travail.

Dans cette perspective , tout employeur a l'obligation de prendre les mesures qui s'imposent pour promouvoir le bien-être des travailleurs au travail. Il lui revient donc de mettre en œuvre une politique de prévention à concrétiser avec l'intervention de l'expertise requise en la matière. Cette expertise peut être interne ou externe à l'entreprise.

Les missions de ses services étant essentiellement préventives , il doit donc être question de prévenir tout risque de maladie professionnelle ou d'accident au travail.

En ce sens , ces services se chargent de concrétiser les tâches ou missions ci-après :

- Etablissement des listes des risques professionnels éventuels au sein de l'organisation ;
- Procéder à la surveillance de l'état de santé des travailleurs et les conditions d'hygiène et de sécurité de l'environnement du travail ;
- Assistance de l'employeur dans les domaines tels que la sécurité au travail, **les volets psychosociaux , l'ergonomie , la santé au travail et la toxicologie ;**
- L'établissement du plan de prévention obligatoire.

4.2. Champs d'application

Toute entreprise , organisation ou personne morale (personne physique, indépendant) occupant au moins un travailleur sous son autorité avec ou sans contrat de travail ; est soumise à la législation ci-haut mentionnée. Elle doit par ailleurs assurer le concours d'un service de prévention et de protection au travail, même si le personnel occupé ne doit pas être soumis aux examens médicaux .

Cependant , les entreprises familiales ainsi que les employeurs occupant uniquement du personnel domestique ne sont toutefois pas soumises aux dispositions de cette législation.

4.3. Formalités procédurales obligatoires

4.3.1. Création d'un service de prévention / protection au travail et désignation d'un conseiller en prévention.

Les employeurs soumis à la règlementation portant bien-être au travail sont obligés de disposer d'un service de prévention et de protection au travail. Ils sont également tenus au devoir de désignation d'un conseiller en prévention chargé de les assister dans la mise en œuvre des mesures visées par ladite législation au travail.

De ce qui précède , ,il y a à distinguer trois principaux types de services de prévention et de protection au travail à savoir :

- Le service interne propre à une seule entreprise ou organisation ;
- Le service externe appartenant à une organisation agréée assurant cette mission pour plusieurs entreprises qui sont affiliées ;
- Le service interne commun par dérogation à plusieurs entreprises . Cette possibilité est particulièrement fréquente dans le secteur public.

Il faut noter que pour les entreprises occupant au moins 20 travailleurs , l'employeur peut assumer lui-même cette fonction mais il doit impérativement dans ce cas faire appel à un service externe pour la protection et la prévention au travail.

4.3.2. Les examens médicaux

Il est essentiellement question d'analyse des risques effectuée sous la responsabilité de l'employeur afin de déterminer les diverses mesures de surveillance de santé relative aux membres du personnel. Ceci implique la réponse à la question de savoir : « quels travailleurs devraient être soumis à tels ou tels autres examens médicaux ?»

A ce titre ,l'on distingue généralement sept catégories des travailleurs concernées par les examens médicaux à savoir :

- Les jeunes travailleurs ;
- Les travailleurs ou futurs travailleurs avec handicap ;
- Les travailleuses enceintes ou qui allaitent ;
- Les travailleurs exerçant une activité à risque défini ;
- Les travailleurs occupant un poste de sécurité ou de vigilance ;
- Les travailleurs qui en raison de leur activité professionnelle sont directement en contact avec des denrées alimentaires ou des substances alimentaires destinées à la vente ou consommées sur place par la clientèle ou personnel de l'entreprise ;

- Les travailleurs manutentionnant les décharges.

A cet égard , huit types d'examens médicaux sont prévus :

- L'évaluation de la santé préalable ;
- L'évaluation de la santé périodique ;
- Les examens de reprise du travail (après une absence de quatre semaines au moins due à une maladie , un accident ou un accouchement) ;
- L'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration ;
- L'examen de surveillance de la santé prolongée ;
- La consultation spontanée ;
- La visite de préreprise de travail.
- Visite de prévention et d'information médicale (3 mois et renouvellement pour une périodicité maximale de 3 à cinq ans)

Chapitre 5 : La caisse de Vacances annuelles pour le personnel ouvrier

5.1. Notions générales

La matière des vacances annuelles est régie par l'arrêté royal du 3 mars 1967 (Moniteur belge du 6 avril 1967) définissant les modalités générales d'exécution des lois en lien avec les vacances annuelles des travailleurs salariés. Il y a aussi les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés , telles que coordonnées le 28 juin 1971 (Moniteur belge du 30 septembre 1971) .

Le régime s'avère être chapeauté par l'Office National des vacances Annuelles (O.N.V.A) dont la mission consiste à :

- Répartir entre les différentes caisses de vacances , les sommes qui lui sont transmises par l'O.N.S.S ;
- Contrôler ces différentes caisses ;
- Payer directement aux travailleurs qui ne relèvent pas d'une caisse spéciale leurs pécules de vacances ;
- Instruire toute affaire et donner son avis sur toute question qui lui est soumise (par le ministère de la Prévoyance Sociale) en matière de vacances annuelles.
-

5.2. Champs d'application

Tout employeur occupant du personnel ouvrier soumis aux dispositions légales concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés doit se faire inscrire auprès de la caisse de vacances annuelles spécifiques au type d'activités exercées. Seul l'employeur occupant uniquement du personnel employé n'est pas visé par ce régime.

5.3. Voies procédurales et formalités obligatoires

5.3.1. L'inscription

L'employeur visé par les dispositions précitées est tenu à l'affiliation à la caisse de vacances annuelles compétente. Cette compétence est définie en lien avec le secteur d'activité dont il relève.

Si l'entreprise exerce des activités relevant de plusieurs commissions paritaires , elle sera considérée comme une entreprise à plusieurs entités juridiques et chacune d'entre elles s'affiliera à la caisse de vacances spécifique à son activité.

Lors de sa première déclaration d'embauche d'un travailleur ouvrier , l'ONSS déterminera sur base de l'activité de l'employeur de quelle caisse de vacances relève cet employeur et transmettra automatiquement l'information via la banque carrefour afin 'inscrire cet employeur.

Pour finaliser l'inscription , les informations suivantes doivent être communiquées :

- La description détaillée de la (des) activités exercées en les classant par ordre d'importance ;
- L'indication de la (des) commission paritaire dont relève l'entreprise ;
- Le numéro complet d'immatriculation de l'entreprise à l'O.N.S.S.

5.3.2. Le Financement

L'employeur qui remplit ses obligations de paiement des cotisations sociales remplit inéluctablement son obligation de financement des pécules de vacances pour ses ouvriers.

5.3.3. La publicité

L'employeur est obligé de mentionner dans son règlement de travail , le nom et l'adresse de la caisse de vacances dont il relève.

Chapitre 6 : Les bureaux des Contributions

6.1. Notions Générales

La présente matière est régie par les différents articles du code des impôts sur les revenus ainsi que ses arrêtés d'exécution.

6.2. Le champ d'application

Les dispositions relatives au précompte professionnel visent de manière générale tout employeur redevable de rémunérations imposables au sens du code d'impôts sur les revenus (C.I.R)

Sur chaque revenu qu'il accorde à son travailleur, l'employeur est tenu de calculer et de retenir du précompte professionnel (P.P). Celui-ci peut se définir comme une **avance sur l'impôt dont ce travailleur sera redevable l'année suivante.**

6.3. Formalités obligatoires

6.3.1. le versement du précompte professionnel

Les retenues de précompte professionnel faites par l'employeur doivent être versées au receveur compétent dans un délai déterminé. Ce délai diffère suivant le montant total du précompte professionnel retenu annuellement par l'employeur sur l'ensemble des revenus attribués à son personnel pour la dernière année écoulée.

6.3.2. La déclaration mensuelle ou trimestrielle de précompte professionnel

L'employeur a l'obligation de remettre auprès du bureau des contributions la déclaration de précompte professionnel. Cette déclaration doit désormais être rentrée par voie électronique.

6.3.3. Question de recherche

- **A quoi servent les impôts et les contributions de sécurités sociales (patronales et personnelles)**

Chapitre 7 : Documents sociaux obligatoires

7.1. Le registre du personnel

C'est dans le cadre de **l'A.R du 8 août 1980 et l'A.R du 23 octobre 1978** relatif à la tenue des documents sociaux que l'on doit prévoir ces différents documents. Le registre du personnel doit permettre d'identifier à tout moment les travailleurs occupés au travail pour autant que tous ces travailleurs aient fait l'objet de la déclaration **DIMONA**.

Cependant, les employeurs occupant plusieurs travailleurs de manière simultanée sur plusieurs lieux de travail doivent tenir un registre spécial du personnel sur les différents lieux d'occupation à l'exception toutefois de l'endroit où ils tiennent un registre général. Même lorsque le registre spécial du personnel est tenu sur un matériel électronique, il devrait, néanmoins être consultable à tout moment d'inspection.

7.2. Le Décompte de paie, le compte individuel et la fiche fiscale

7.2.1. La fiche de paie

A chaque période de paie, l'employeur doit remettre au travailleur son décompte de paie reprenant les différentes informations relatives aux prestations ainsi qu'aux paiements y afférents afin de permettre le contrôle du mode de calcul de sa rémunération et l'importance des retenues effectuées par l'employeur.

7.2.2. Le compte individuel

Par année civile et pour chaque travailleur occupé, l'employeur doit aussi établir un compte individuel. Ce compte individuel est constitué des fiches de paie reprenant un certain nombre de mentions relatives aux prestations accomplies par le travailleur ainsi que tous les éléments constitutifs de sa rémunération pour chaque période de paie de l'année prise en compte.

Ce compte individuel doit être en toute transparence consultable afin de permettre des éventuelles inspections en vertu d'applicabilité des lois sociales. Une copie de ce compte individuel doit aussi être disponible pour consultation ou remise à la disposition du travailleur.

7.2.3. La fiche fiscale

La fiche fiscale doit-être remise annuellement au travailleur. Elle sert à la déclaration des revenus pour l'impôt des personnes physiques applicables sur les rémunérations imposables à déclarer pour l'année écoulée.

7.3. Le règlement du travail

Conformément aux dispositions de la loi du 08 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur est tenu (sauf rares exceptions) à l'établissement d'un règlement de travail quels que soient les nombres des travailleurs occupés, les catégories des travailleurs et les activités ou branches d'activités de l'entreprise

Ces règlements de travail sont à comprendre au sens d'un règlement d'ordre intérieur permettant l'instauration de certaines obligations particulières pour les travailleurs avec une série de renseignements utiles pour les travailleurs en lien avec la durée et les horaires de travail ; les modalités de calcul et de paiement de rémunération, les modalités d'octroi des vacances annuelles, le délai de préavis, les premiers soins , les boîtes de secours , les pénalités et leurs modalités d'applications ou de recours , les conventions collectives de travail ou les accords collectifs internes à l'entreprise qui régissent le conditions de travail….

Le règlement de travail doit également mentionner les noms de représentants des travailleurs, les adresses des différents services d'inspection, les mesures en matière d'harcèlement ….

Il y a à retenir que les dispositions retenues dans le règlement du travail ont force des lois en ce sens qu'elles demeurent contraignantes pour toutes les parties prenantes au travail à savoir les employeurs, les travailleurs, les syndicats ainsi que les gouvernements….

Annexe1 : Obligations institutionnelles des employeurs (BRH-11)

Applications sur la concertation sociale

Questions (Suite du cours) : Quelle voie procédurale suivre en vue des réclamations pour l'amélioration du bien-être social voire du mieux-être des travailleurs, des entreprises d'une part, et d'autre part de l'Etat Belge ; cadre des réalisations des activités des détenteurs de tous les facteurs de production ?

1. Réponses descriptives et analytiques

La voie procédurale est celle **des concertations sociales au niveau fédéral, sectoriel et d'entreprises belges.**

1.1. Le niveau fédéral de la concertation sociale

Il existe à ce niveau trois structures assurant la mise en œuvre de la concertation sociale au niveau fédéral à savoir :

- Le Conseil central de l'économie (C.C.E) ;
- Le groupe de dix(G10) ;
- Le Conseil national du travail (CNT).

1.1.1. Le conseil central de l'économie

Il s'agit d'un organe central comprenant des experts en économie habilités à émettre des avis et considérations sur les conditions socio-économiques en Belgique par comparaison aux pays frontaliers tels que la France, l'Allemagne et le Pays Bas. C'est donc par le biais de cette comparaison que les experts siégeant au sein de ce conseil livrent les informations pouvant justifier ou non le début ou la relance des concertations sociales au niveau fédéral en fixant les marges de négociation pour l'augmentation des salaires avant la négociation interprofessionnelle.

1.1.2. Le Groupe de dix (G10)

Il s'agit d'un groupe constitué de manière informelle par le gouvernement. Ce groupe est composé de cinq négociateurs en chefs pour le syndicat patronal et cinq autres pour le syndicat travailleur avec pour mission de négocier tous les deux ans des accords interprofessionnels appelés communément les AIP à l'échelle de la Belgique mais exclusivement pour le secteur privé.

1.1.3. Le Conseil national du travail (CNT)

Le Conseil National du Travail a pour mission de donner des avis en matière sociale. C'est au travers de cette structure que les conventions collectives de travail sont conclues. Il faut retenir que ces conventions collectives sont des documents écrits ayant force de loi en matière des prépensions, salaire minimal interprofessionnel sur la base des accords interprofessionnels pour l'ensemble du secteur privé belge.

1.2. Au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, la concertation sociale est mise en œuvre au travers des commissions paritaires lesquelles sont des structures composées en nombre égal des représentants des organisations syndicales patronales et travailleuses. Ces commissions sont instituées pour

toutes les branches d'activités et ont comme objectif le regroupement d'entreprises exerçant des activités similaires. Cette homogénéité en termes d'activités facilite un certain format de soumission à des règlements adaptés aux conditions de travail.

Globalement, les missions des commissions paritaires se concentrent au tour des axes ciaprès :

- Conclusion des conventions collectives de travail ;
- Prévention ou règlement des conflits sociaux ;
- Conseils à l'endroit du gouvernement, du Conseil central de l'économie ou Conseil national du travail ;
- Accomplissement des missions leur confiées par la législation et diverses lois en lien avec le travail.

1.3. Au niveau d'entreprise

Dans les entreprises fonctionnant en Belgique, la concertation sociale en vue de l'amélioration des conditions de travail s'organisent par le biais de la Délégation syndicale (D.S), le comité de prévention (CPPT) et de protection du travail ainsi que le conseil d'entreprise (C.E).

1.3.1. La délégation syndicale

C'est la structure organique représentative des salarié(e)s comprenant des délégués syndicaux désignés ou élus parmi les travailleurs et travailleuses de l'entreprise. La mission principale consiste en la défense des intérêts du personnel auprès de l'employeur.

Dans de nombreux secteurs, l'entreprise doit compter au moins 50 salariés pour qu'une délégation syndicale puisse être mise en place.

1.3.2. Le comité pour la prévention et la protection du travail

Sa principale mission est l'amélioration du bien-être du personnel dans les entreprises en émettant des avis et propositions sur la politique du bien-être au travail. Il se prononce également sur le plan global de prévention et celui des actions annuelles prévues par l'employeur. La condition pour son existence est que l'entreprise dispose d'un effectif d'au moins cinquante travailleurs.

1.3.3. Le conseil d'entreprise

Il s'agit d'un organe de consultation entre l'employeur et le personnel constitué dans toutes les entreprises comprenant au moins 100 travailleurs et travailleuses. Sa mission consiste en l'élaboration et modification du règlement de travail en vigueur dans les entreprises. Il donne aussi des avis et des suggestions sur le fonctionnement d'entreprises en vérifiant le respect des législations belges protégeant le personnel.

2. La périodicité

C'est tous les quatre ans qu'ont lieu les élections sociales en Belgique dans les entreprises disposant de plus de cinquante travailleurs. Ils élisent les délégués syndicaux dans les principales organisations syndicales belges que sont :

- La confédération des syndicats chrétiens ; **C.S.C**
- La fédération Générale des travailleurs de Belgique ; **La FGTB**
- La Centrale Générale des Syndicats libéraux de Belgique. **La C.G.S.B**

3. Conclusion

Le principe généralement admis en concertations sociales est que les décisions prises à un échelon inférieur ne peuvent en aucun cas être moins favorables que celles prises pour le travailleur (la travailleuse) à un échelon supérieur.

8. Webographie

www.onss.fgov.be

www.socialsecurity.be

www.famifed.be W

www.faofat.fgov.be

www.emploi.belgique.be

www.onva-rjv.fgov.be

www.minfin.fgov.be