

ASBL employeurs :

Tous fraudeurs ?

Cet été, je vous proposais un quizz de l'associatif pour se bronzer les idées auquel il fallait répondre vrai ou faux.

Je vous propose cet hiver de trouver les réponses, quelques réflexions et les renvois aux textes législatifs ou aux références administratives précises.

NOËL Serge, directeur du CESEP

Vous êtes une ASBL

Votre numéro d'entreprise (ou Registre des Personnes Morales (RPM)) et l'indication de l'arrondissement judiciaire dont dépend l'association doit figurer sur tout document public (publication, affiche, papier à lettre, ...).

Faux

Nécessaire pour les entreprises mais recommandé toutefois pour les ASBL.

*La mention ASBL ou association sans but lucratif doit figurer sur ces documents.
L'adresse du siège social doit figurer sur ces documents.
Toute personne qui intervient pour une association dans un document où l'une de ces mentions ne figure pas, peut être déclarée personnellement responsable de tout ou partie des engagements qui y sont pris par l'association.*

Vrai

27 JUIN 1921. - [Loi sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.] <Intitulé remplacé par L 2002-05-02/51, art. 1, 008; ED : 01-07-2003>

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 26-07-1991 et mise à jour au 31-12-2004)

Publication : 01-07-1921

Entrée en vigueur : 11-07-1921

Dossier numéro : 1921-06-27/01

Art. 11. <L 2002-05-02/51, art. 19, 008; En vigueur : 01-07-2003> Tous les actes, factures, annonces, publications et autres documents émanant des associations sans but lucratif mentionnent la dénomination de l'association, précédée ou suivie immédiatement des mots " association sans but lucratif " ou du sigle " ASBL " ainsi que l'adresse du siège de l'association.

Toute personne qui intervient pour une association dans un document visé à l'alinéa premier où l'une de ces mentions ne figure pas, peut être déclarée personnellement responsable de tout ou partie des engagements qui y sont pris par l'association.

Oui ! Toutes ces affirmations sont justes, elles proviennent de la nouvelle loi sur les ASBL (Association Sans But Lucratif, équivalant aux associations Loi 1901 de nos amis français).

Force est de constater, qu'à ce jour, peu d'ASBL se sont réellement mises en conformité complète avec la loi, certaines n'ayant même pas modifié leurs statuts.

Votre comptabilité

*Toute opération comptable doit être accompagnée d'une pièce justificative.
Vous devez conserver vos archives pendant 10 ans.*

Vrai sans discussion pour toutes les ASBL

27 JUIN 1921. - [Loi sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.] <Intitulé remplacé par L 2002-05-02/51, art. 1, 008; ED : 01-07-2003>

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 26-07-1991 et mise à jour au 31-12-2004)

Publication : 01-07-1921

Entrée en vigueur : 11-07-1921

Dossier numéro : 1921-06-27/01

Art. 17. <L 2002-05-02/51, art. 27, 008; En vigueur : 01-01-2004> § 1er. Chaque année et au plus tard six mois après la date de clôture de l'exercice social, le conseil d'administration soumet à l'assemblée générale, pour approbation, les comptes annuels de l'exercice social écoulé établis conformément au présent article, ainsi que le budget de l'exercice suivant.

.....

§ 3. Toutefois, les associations tiennent leur comptabilité et établissent leurs comptes annuels conformément aux dispositions de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité des entreprises, lorsqu'elles atteignent à la date de clôture de l'exercice social, les chiffres ci-dessous fixés pour au moins deux des trois critères suivants :

1° 5 travailleurs, en moyenne annuelle, exprimés en équivalents temps plein inscrits au registre du personnel tenu en vertu de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux;

2° 250.000 EUR pour le total des recettes, autres qu'exceptionnelles, hors taxe sur la valeur ajoutée;

3° 1.000.000 EUR pour le total du bilan.

Le Roi adapte les obligations résultant, pour ces associations, de la loi précitée du 17 juillet 1975, à ce que requièrent la nature particulière de leurs activités et leur statut légal. Les montants susmentionnés peuvent être adaptés par le Roi à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

§ 4. Les §§ 2 et 3 ne sont pas applicables aux associations soumises, en raison de la nature des activités qu'elles exercent à titre principal, à des règles particulières, résultant d'une législation ou d'une réglementation publique, relatives à la tenue de leur comptabilité et à leurs comptes annuels, pour autant qu'elles soient au moins équivalentes à celles prévues en vertu de la présente loi.

17 JUILLET 1975. _ Loi relative à la comptabilité [...] des entreprises. <L 1999-05-07/66, art. 5, 007; **En vigueur** : 06-02-2001>

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 22-08-1989 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 04-09-1975

Entrée en vigueur : 01-01-1976 *** 04-10-1975 (ART. 7,L4) *** 04-10-1975 (ART. 10) *** 04-10-1975 (ART. 11,2\$) *** 04-10-1975 (ART. 12 - ART. 18) *** 04-10-1975 (ART. 23)

Dossier numéro : 1975-07-17/31

Art. 6. Toute écriture s'appuie sur une pièce justificative datée et porte un indice de référence à celle-ci.

Les ventes et prestations au détail pour lesquelles l'établissement d'une facture n'est pas requis, peuvent faire l'objet d'inscriptions journalières globales.

Le Roi détermine les conditions auxquelles doivent répondre les pièces justificatives des inscriptions journalières globales visées à l'alinéa précédent.

Les pièces justificatives doivent être conservées, en original ou en copie, durant dix ans et être classées méthodiquement. Ce délai est réduit à trois ans pour les pièces qui ne sont pas appelées à faire preuve à l'égard de tiers.

....

Art. 8. <NOTE : Ancien article 9.> <L 1999-05-07/66, art. 8, 007; En vigueur : 06-02-2001> § 1er. Les livres sont tenus par ordre de dates, sans blancs ni lacunes. En cas de rectification, l'écriture primitive doit rester lisible.

§ 2. Les entreprises sont tenues de conserver leurs livres pendant dix ans à partir du premier janvier de l'année qui suit leur clôture. (...) <L 01-07-1983, art. 5.>

26 JUIN 2003. - Arrêté royal relatif à la comptabilité simplifiée de certaines associations sans but lucratif, fondations et associations internationales sans but lucratif.

Source : JUSTICE

Publication : 11-07-2003

Entrée en vigueur : indéterminée (ART. (17))

Dossier numéro : 2003-06-26/38

Section III. - Des pièces justificatives.

Art. 4. Toute écriture s'appuie sur une pièce justificative datée et porte un indice de référence à celle-ci.

Les pièces justificatives doivent être conservées, en original ou en copie, durant dix ans et être classées méthodiquement. Ce délai est réduit à trois ans pour les pièces qui ne sont pas appelées à faire preuve à l'égard des tiers.

Votre caisse doit être tenue au jour le jour, de manière chronologique.

Vrai sans discussion pour toutes les asbl.

Certains auteurs laissent entendre que l'obligation d' « inscription sans retard » ne veut pas dire au jour le jour, mais on sait que la caisse est un facteur d'erreurs fréquent et donc la tenue journalière est fortement conseillée.

17 JUILLET 1975. _ Loi relative à la comptabilité [...] des entreprises. <L 1999-05-07/66, art. 5, 007; **En vigueur** : 06-02-2001>

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 22-08-1989 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 04-09-1975

Entrée en vigueur : 01-01-1976 *** 04-10-1975 (ART. 7,L4) *** 04-10-1975 (ART. 10) *** 04-10-1975 (ART. 11,2\$) *** 04-10-1975 (ART. 12 - ART. 18) *** 04-10-1975 (ART. 23)

Dossier numéro : 1975-07-17/31

Art. 4. Toute comptabilité est tenue selon un système de livres et de comptes et conformément aux règles usuelles de la comptabilité en partie double.

(Les opérations sont inscrites sans retard, de manière fidèle et complète et par ordre de dates, soit dans un livre journal unique soit dans un journal auxiliaire unique ou subdivisé en journaux spécialisés. Elles sont méthodiquement inscrites ou transposées dans les comptes qu'elles concernent.) <ARN22 15-12-1978, art. 3>

(Les mouvements totaux enregistrés au cours de la période dans le journal auxiliaire unique ou dans les journaux spécialisés font, mensuellement au moins, l'objet d'une écriture récapitulative dans un livre central.) (Cette écriture est trimestrielle au moins, pour les entreprises visées à l'article 5 qui tiennent leur comptabilité selon les prescriptions des articles 3 et 4.) <ARN22 15-12-1978, art. 3> <L 01-07-1983, art. 2>

(Cette écriture récapitulative comporte soit le montant total des mouvements enregistrés dans l'ensemble de ces journaux auxiliaires, ventilés selon les comptes généraux ou les rubriques de synthèse prévus au plan comptable de l'entreprise que ces mouvements ont concernés soit, lorsque la technique comptable adoptée par l'entreprise comporte l'inscription simultanée des données dans les journaux auxiliaires et dans les comptes concernés, le total des mouvements enregistrés dans chacun de ces journaux auxiliaires.) <ARN22 15-12-1978, art. 3>

Les comptes ouverts sont définis dans un plan comptable approprié à l'activité de l'entreprise. Ce plan comptable est tenu en permanence tant au siège de l'entreprise qu'aux sièges des services comptables importants de l'entreprise, à la disposition de ceux qui sont concernés par lui.

Le Roi détermine la teneur et la présentation d'un plan comptable minimum

normalisé. Il définit le contenu et le mode de fonctionnement des comptes repris au plan normalisé.

26 JUIN 2003. - Arrêté royal relatif à la comptabilité simplifiée de certaines associations sans but lucratif, fondations et associations internationales sans but lucratif.

Source : JUSTICE

Publication : 11-07-2003

Entrée en vigueur : indéterminée (ART. (17))

Dossier numéro : 2003-06-26/38

LIVRE temps plein - REGLES RELATIVES A LA COMPTABILITE SIMPLIFIEE VISEE, POUR LES ASSOCIATIONS SANS BUT LUCRATIF, A L'ARTICLE 17, § 2, DE LA LOI.

TITRE temps plein - Principes généraux relatifs à la tenue de la comptabilité.

CHAPITRE temps plein - De la comptabilité.

Section Ire. - Règles générales.

Article **1er.** La comptabilité doit être appropriée à la nature et à l'étendue des activités de l'association.

Art. 2. Les opérations se traduisant par des mouvements de disponibilités en espèces ou en comptes sont inscrites sans retard, de manière fidèle et complète et par ordre de date, dans un livre comptable unique établi selon le modèle minimum figurant en annexe A au présent arrêté.

Section II. - Du livre comptable.

Art. 3. § 1er. Le livre mentionné à l'article 2 est coté. Il est identifié par la dénomination de l'association.

§ 2. Il est signé avant sa première utilisation et ensuite chaque année par la/les personne(s) qui représente(nt) l'association à l'égard des tiers.

§ 3. Il est tenu par ordre de dates, sans blanc, ni lacunes, de manière à garantir sa continuité matérielle ainsi que la régularité et l'irréversibilité des écritures. En cas de rectification, l'écriture primitive doit rester visible.

§ 4. Le livre doit être conservé en original pendant dix ans à partir du premier janvier de l'année qui suit sa clôture.

***Vous devez tenir une caisse timbres.
Vous êtes obligé de faire un inventaire.***

Vrai sans discussion pour toutes les asbl.

17 JUILLET 1975. _ Loi relative à la comptabilité [...] des entreprises. <L 1999-05-07/66, art. 5, 007; **En vigueur** : 06-02-2001>

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 22-08-1989 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 04-09-1975

Entrée en vigueur : 01-01-1976 *** 04-10-1975 (ART. 7,L4) *** 04-10-1975 (ART. 10) *** 04-10-1975 (ART. 11,2\$) *** 04-10-1975 (ART. 12 - ART. 18) *** 04-10-1975 (ART. 23)

Dossier numéro : 1975-07-17/31

Art. 9. <Inséré par L 1999-05-07/66, art. 8; **En vigueur** : 06-02-2001> § 1er. Toute entreprise procède, une fois l'an au moins, avec bonne foi et prudence, aux opérations de relevé, de vérification, d'examen et d'évaluation nécessaires pour établir à la date choisie un inventaire complet de ses avoirs et droits de toute nature, de ses dettes, obligations et engagements de toute nature relatifs à son activité et des moyens propres qui y sont affectés. Les pièces de l'inventaire sont transcrites dans un livre. Les pièces dont le volume rend la transcription difficile sont résumées dans le livre auquel elles sont annexées.

§ 2. L'inventaire est ordonné de la même manière que le plan comptable de l'entreprise.

Le Roi peut prescrire des critères d'évaluation d'inventaire.

Ce paragraphe n'est pas applicable aux entreprises visées à l'article 5.

.....

Art. 16. <NOTE : Ancien article 17.> <L 1999-05-07/66, art. 14, 007; **En vigueur** : 06-02-2001> Sont punis (...) d'une amende de cinquante à dix mille francs (...) les commerçants, personnes physiques et les administrateurs, gérants, directeurs ou fondés de pouvoirs de personnes morales qui sciemment contreviennent aux dispositions des articles 2 et 3, alinéas 1er et 3, des articles 4 à 9 ou des arrêtés pris en exécution de l'article 4, alinéa 6, de (l'article 9, § 2), (de l'article 7, § 2) et des articles 10 et 11. (Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à dix mille francs ou d'une de ces peines seulement, s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.) <ARN22 15-12-1978, art. 9, 1°> <L 01-07-1983, art. 12> <ARN22 15-12-1978, art. 9, 2°> <L 1999-05-07/66, art. 14, 007; **En vigueur** : 06-02-2001>

Les commerçants, personnes physiques, auxquels s'applique l'article 5, et les

gérants, directeurs ou fondés de pouvoirs de sociétés auxquelles s'applique ce même article, ne sont toutefois punis des sanctions prévues à l'alinéa précédent pour avoir méconnu les dispositions (des (articles 5 et 9) et celles (des articles 6, 7 et 8) (et de leurs arrêtés d'exécution) en tant qu'elles concernent les livres prévus aux (articles 5 et 9)) que si l'entreprise a été déclarée en faillite. <L 01-07-1983, art. 12> <L 30-03-1976, art. 58> <L 1999-05-07/66, art. 14, 007; En vigueur : 06-02-2001>

(Sont punis d'une amende de cinquante à dix mille francs, ceux qui, en qualité de commissaire, de commissaire-réviseur, de réviseur ou d'expert indépendant, ont attesté ou approuvé des comptes, des comptes annuels, des bilans et des comptes de résultats ou des comptes consolidés d'entreprises, lorsque les dispositions mentionnées à l'alinéa 1er n'ont pas été respectées, soit en sachant qu'elles ne l'avaient pas été, soit en n'ayant pas accompli les diligences normales pour s'assurer qu'elles avaient été respectées. Ils sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à dix mille francs ou d'une de ces peines seulement, s'ils ont agi avec une intention frauduleuse.) <L 01-07-1983, art. 12>

Le Livre 1er du Code Pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, est applicable aux infractions prévues au présent article.

(Les entreprises visées à l'article 1er, alinéa premier) sont civilement responsables des condamnations à l'amende prononcée en vertu du présent article contre leurs administrateurs, gérants, directeurs, fondés de pouvoirs ou préposés. <ARN22 15-12-1978, art. 9, 4°>

26 JUIN 2003. - Arrêté royal relatif à la comptabilité simplifiée de certaines associations sans but lucratif, fondations et associations internationales sans but lucratif.

Source : JUSTICE

Publication : 11-07-2003

Entrée en vigueur : indéterminée (ART. (17))

Dossier numéro : 2003-06-26/38

CHAPITRE II. - De l'inventaire.

Art. 5. Une fois l'an au moins, il est procédé, avec prudence, sincérité et bonne foi aux opérations de relevé, de vérification, d'examen et d'évaluation nécessaires pour établir à la date choisie un inventaire complet des avoirs, droits, dettes et engagements de toute nature de l'association.

Art. 6. Le conseil d'administration de l'association détermine les règles qui, compte tenu des caractéristiques propres à l'association, président aux évaluations dans l'inventaire.

Ces règles sont résumées dans l'annexe. Ce résumé doit être suffisamment précis pour permettre d'apprécier les méthodes d'évaluation adoptées.

Art. 7. Les règles d'évaluation visées à l'article 6 et leur application doivent être identiques d'un exercice à l'autre.

Toutefois, elles sont adaptées au cas où elles ne permettent plus de procéder, avec prudence, sincérité et bonne foi, aux opérations visées à l'article 5.

Ces adaptations sont mentionnées et justifiées dans l'annexe. L'estimation de l'influence de ces adaptations est indiquée dans l'annexe relative aux comptes de l'exercice au cours duquel cette adaptation est introduite pour la première fois.

Art. 8. Les évaluations doivent répondre aux critères de prudence, de sincérité et de bonne foi.

Seule une personne porteuse du titre de réviseur d'entreprise peut être commissaire aux comptes.

Vrai

27 JUIN 1921. - [Loi sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.]

[Art. 17.](#) <L 2002-05-02/51, art. 27, 008; En vigueur : 01-01-2004>

§ 5. Les commissaires sont nommés par l'assemblée générale parmi les membres, personnes physiques ou morales, de l'Institut des réviseurs d'entreprises.

....

Si vos ressources proviennent pour plus de 50% des pouvoirs publics, vous êtes tenus de respecter la législation sur les marchés publics.

Vrai

24 DECEMBRE 1993. - Loi relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fourniture et de services.

(NOTE : art. 15 modifié avec effet à une date indéterminée par L 2003-12-22/42, art. 396, 010; **En vigueur** : indéterminée; le jour de l'entrée en vigueur pour la Belgique de la Convention civile sur la corruption, faite à Strasbourg le 4 novembre 1999)

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 22-01-1994 et mise à jour au 04-07-2006)

Source : PREMIER MINISTRE

Publication : 22-01-1994

Entrée en vigueur : 22-01-1994 (ART. 68) *** 22-01-1994 (ART. 69) *** 01-09-1994 (ART. 47 - ART. 65) *** 01-05-1997 (ART. 66 - ART. 67) *** 01-05-1997 (ART. 1 - ART. 46)

Dossier numéro : 1993-12-24/37

TITRE II. - Des Marchés publics de travaux, de fournitures et de services.

CHAPITRE I. - Champ d'application et dispositions générales.

Art. 4. § 1. Les dispositions des titres Ier, II, III et V du livre premier de la présente loi sont applicables à l'Etat, aux Communautés, aux Régions, aux provinces, aux communes ainsi qu'aux associations formées par un ou plusieurs de ceux-ci.

§ 2. Ces dispositions sont également applicables :

1° aux organismes d'intérêt public;

2° aux associations de droit public;

3° aux centres publics d'aide sociale;

4° (aux administrations chargées de la gestion du temporel des cultes reconnus et aux établissements chargés de la gestion des intérêts matériels et financiers

des communautés philosophiques non confessionnelles reconnues.) <L 2002-06-21/34, art. 60, 007; En vigueur : 01-11-2002>

5° aux sociétés de développement régional;

6° aux polders et wateringues;

7° aux comités de remembrement des biens ruraux;

8° aux personnes qui, à la date de la décision de lancer un marché :

- ont été créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial, et

- sont dotées d'une personnalité juridique, et

- dont

* soit l'activité est financée majoritairement par les autorités ou organismes mentionnés au § 1er et au § 2, 1° à 8°;

* soit la gestion est soumise à un contrôle de ces autorités ou organismes;

* soit plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance sont désignés par ces autorités ou organismes.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnes de droit privé visées au § 4 du présent article;

9° aux institutions universitaires de droit privé, pour ceux de leurs marchés qui sont subventionnés par les pouvoirs publics;

10° aux associations formées par un ou plusieurs des pouvoirs adjudicateurs visés au § 1er et au § 2, 1° à 8°.

§ 3. Une liste non limitative des organismes d'intérêt public visés au § 2, 1°, et des personnes visées au § 2, 8°, est établie par le Roi.

§ 4. Le Roi peut rendre les dispositions de la présente loi ou certaines d'entre elles applicables aux marchés de travaux, de fournitures et de services subventionnés par les personnes morales visées au § 1er et au § 2 et passés par des personnes de droit privé.

§ 5. Pour l'application du présent article, le Roi peut mettre toute disposition légale en concordance avec la présente loi.

Oui ! Toutes ces affirmations sont justes.

Ainsi tout pouvoir public, corps d'inspection ou auditeur externe pourrait dénoncer la majorité des ASBL qui ne respectent pas ces règles.

Vous êtes employeur

Vous devez faire procéder à une analyse de présence d'amiante sur les lieux de travail.

Vrai

16 MARS 2006. - Arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : 23-03-2006

Entrée en vigueur : 02-04-2006

Dossier numéro : 2006-03-16/32

Section 1re. - Champ d'application et définitions.

Article 1. Le présent arrêté est la transposition en droit belge de la directive 83/477/CEE du Conseil du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante au travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 8 de la directive 80/1107/CEE), modifiée par la directive 91/382/CEE du Conseil du 25 juin 1991, par la directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 et par la directive 2003/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 27 mars 2003.

Art. 2. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes qui y sont assimilées, visés à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il s'applique également aux entreprises agréées visées à l'article 6bis de la même loi.

... **Section II. - Inventaire.**

Art. 5. § 1er. L'employeur établit un inventaire de la totalité de l'amiante et des matériaux contenant de l'amiante présents dans toutes les parties des bâtiments (y compris les éventuelles parties communes), et dans les équipements de travail et équipements de protection se trouvant sur le lieu de travail. Si nécessaire, il demande toutes les informations utiles aux propriétaires.

La disposition visée à l'alinéa 1er n'est pas d'application pour les parties des bâtiments, les machines et les installations qui sont difficilement accessibles et qui dans des conditions normales ne peuvent donner lieu à une exposition à l'amiante. Il ne faut pas endommager un matériau intact, qui dans des conditions normales n'est pas atteint, afin d'y recueillir des échantillons pour établir l'inventaire.

§ 2. Préalablement à l'exécution de travaux qui peuvent comprendre des travaux de retrait d'amiante ou de démolition, ou d'autres travaux qui peuvent mener à une exposition à l'amiante, l'employeur-maître d'ouvrage pour ces travaux complète l'inventaire visé au § 1er avec les données concernant la présence d'amiante et des matériaux contenant d'amiante dans les parties des bâtiments, les machines et les installations qui sont difficilement accessibles et qui dans des conditions normales ne peuvent donner lieu à une exposition à l'amiante. Dans ce cas, un matériau intact, qui dans des conditions normales n'est pas atteint, peut être endommagé pendant l'échantillonnage.

Art. 6. L'inventaire contient :

1° un aperçu général de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, présents aux endroits visés à l'article 5;

2° un aperçu général des parties des bâtiments, des machines et des installations difficilement accessibles qui dans des conditions normales ne peuvent donner lieu à une exposition à l'amiante;

3° un relevé par local, partie de bâtiment ou par équipement de travail ou équipement de protection :

a) de l'application dans laquelle l'amiante a été utilisée;

b) d'une évaluation de l'état de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante;

c) des activités qui peuvent donner lieu à une exposition à l'amiante.

Art. 7. Cet inventaire est tenu à jour.

Pour l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire, l'employeur peut se faire assister par un service ou un laboratoire, agréé pour l'identification des fibres d'amiante dans des matériaux, selon les dispositions de l'arrêté royal du 31 mars 1992.

Dans le cas où un fonctionnaire chargé de la surveillance l'estime nécessaire ou en cas de contestation par le comité, l'employeur fait appel à un service ou un laboratoire agréé pour faire l'inventaire.

Art. 8. Le conseiller en prévention compétent en matière de sécurité du travail et le conseiller en prévention-médecin du travail du service pour la Prévention et la Protection au travail compétent, rendent chacun un avis écrit sur l'inventaire.

Ces avis ainsi que l'inventaire et les modifications qui y sont apportées sont soumis, pour information, au comité.

Art. 9. L'inventaire est tenu à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Vous devez avoir un règlement de travail.

Vrai

8 AVRIL 1965. - Loi instituant les règlements de travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 01-09-1981 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 05-05-1965

Entrée en vigueur : 01-06-1965

Dossier numéro : 1965-04-08/01

CHAPITRE 1er. _ Champ d'application.

Article **1.** La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

1° aux travailleurs: les personnes qui autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

.....

CHAPITRE II. _ Règlement de travail.

Section 1ère. _ Dispositions générales.

Art. 4. Les employeurs visés à l'article 1er doivent établir un règlement de travail. L'employeur et les travailleurs sont liés par les dispositions que le règlement de travail contient.

Vous devez prévoir un mode de mesurage et de contrôle du travail (pointeuse, cahier de présence, ...).

Vrai

8 AVRIL 1965. - Loi instituant les règlements de travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 01-09-1981 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 05-05-1965

Entrée en vigueur : 01-06-1965

Dossier numéro : 1965-04-08/01

Section 2. _ Contenu.

Art. 6. (§ 1er.) Le règlement de travail doit indiquer: <L 2002-12-18/55, art. 4, 015; En vigueur : 01-07-2003>

1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

(Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel) <L 1981-06-23/04, art. 5, 002>

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

(En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre :

a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur (une période de référence); <L 1994-12-21/31, art. 80, 008; En vigueur : 02-01-1995>

b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;

c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.) <L 1985-01-22/30, art. 86, 003>

.....

2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

Toute modification du règlement de travail doit faire l'objet d'une consultation du personnel.

Vrai

8 AVRIL 1965. - Loi instituant les règlements de travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 01-09-1981 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 05-05-1965

Entrée en vigueur : 01-06-1965

Dossier numéro : 1965-04-08/01

Art. 12. Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, tout projet de règlement ou de modification à un règlement existant est établi par l'employeur qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

(Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel, soit à l'intervention de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués prévus à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 1°, 008; En vigueur : 02-01-1995>

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, le règlement nouveau ou la modification au règlement existant entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, le règlement ou la modification au règlement existant entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

(S'il n'y parvient pas, le fonctionnaire désigné par le Roi transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. Pour les entreprises qui occupent habituellement en moyenne moins de cinquante travailleurs et qui n'ont pas institué de délégation syndicale, lorsque le désaccord porte sur l'application de la dérogation visée à l'article 20bis ou sur la prolongation de la période de référence

d'un trimestre visée à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce fonctionnaire mentionne, dans le procès-verbal de non-conciliation, d'une part les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'introduction de cette dérogation ou de cette prolongation et les conséquences positives avancées par l'employeur sur l'emploi ou sur la diminution des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, les remarques faites par les travailleurs soit dans le registre des observations, soit qui lui ont été adressées directement, soit invoquées au cours de la conciliation concernant cette dérogation ou cette prolongation.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 2°, 008; En vigueur : 02-01-1995>

La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 p.c. au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

(Si, pour une branche d'activité, il n'existe pas de commission paritaire, le fonctionnaire désigné par le Roi saisit le Conseil national du travail.) <L 1994-12-21/31, art. 82, 3°, 008; En vigueur : 02-01-1995>

Celui-ci désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

Le règlement de travail, modifié éventuellement suite à une décision de la commission paritaire, entre en vigueur quinze jours après la date de la décision, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur.

Un travailleur qui formule des observations bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 6 mois qui suivent.

Vrai

8 AVRIL 1965. - Loi instituant les règlements de travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 01-09-1981 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 05-05-1965

Entrée en vigueur : 01-06-1965

Dossier numéro : 1965-04-08/01

Art. 12ter. <Inséré par L 1994-12-21/31, art. 83; En vigueur : 02-01-1995>

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait, dans le cadre des dispositions de l'article 20bis, § 1, dernier alinéa, et de l'article 26bis, § 1, troisième alinéa, des observations dans le registre prévu à l'alinéa 3 de l'article 12 de la présente loi, pendant une période de six mois qui commence au moment où les observations ont été consignées dans le registre, sauf pour des motifs étrangers au fait de consigner ces observations.

La charge de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1, ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Vous devez posséder une boîte de secours.

Vrai

3 JUILLET 1978. - Loi relative aux contrats de travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 01-01-1984 et mise à jour au 28-07-2006)

Publication : 22-08-1978

Entrée en vigueur : 01-09-1978

Dossier numéro : 1978-07-03/01

.....

Art. 20. L'employeur a l'obligation:

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. A cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel;

.....

Oui ! Toutes ces affirmations sont justes.

Tout inspecteur des lois sociales ou des services de l'emploi des Régions wallonne ou bruxelloise pourrait dresser procès-verbal en constatant que peu d'ASBL (mais aussi d'entreprises marchandes bien sûr) appliquent la loi.

Voiture de société

Il est interdit de fumer dans cette voiture.

Vrai

19 JANVIER 2005. - Arrêté royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac.

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : 02-03-2005

Entrée en vigueur : 01-04-2005 *** 01-01-2006 (ART. 4 - ART. 6)

Dossier numéro : 2005-01-19/39

Article [1](#). Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs, ainsi qu'aux personnes y assimilées, visés à l'article 2, § 1er, 1°, a) à d) et 2°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

.....

[Art. 3](#). Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° espace de travail :

a) tout lieu de travail, qu'il se trouve dans une entreprise ou un établissement, ou en dehors de ceux-ci, et qu'il se trouve dans un espace ouvert ou fermé, à l'exception de l'espace à ciel ouvert;

b) et tout espace ouvert ou fermé dans l'entreprise ou l'établissement, où le travailleur a accès;

..... **Commentaire par article : Art. 3. Cette disposition définit les concepts espace de travail,..... L'espace de travail inclut aussi les lieux de travail en dehors de l'entreprise comme par exemple les chaînes de montage, les cabines de camions, camionnettes, voitures de service.**

.....

[Art. 5](#). § 1er. L'employeur interdit de fumer dans les espaces de travail, les équipements sociaux, ainsi que dans les moyens de transport qu'il met à la disposition du personnel pour le transport collectif du et vers le lieu de travail.

Vous devez payer une cotisation de solidarité dite « taxe CO2 ».

Vrai

27 DECEMBRE 2005. - Loi-programme.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 30-12-2005 et mise à jour au 31-03-2006).

Source : CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

Publication : 30-12-2005

Entrée en vigueur : 09-01-2006 * 01-01-2005 (ART. 12) *** 30-12-2005 (ART. 17 - ART. 19) *** 01-10-2005 (ART. 17 - ART. 19) *** 01-01-2006 (ART. 21) *** 01-01-2005 (ART. 40 - ART. 45(46)) *** 01-01-2006 (ART. 47 - ART. 51(52)) *** 01-01-2006 (ART. 53(54)) *** 01-01-2006 (ART. 55(56)) *** 01-01-2006 (ART. 57 - ART. 58(59)) *** 01-04-2004 (ART. 63(64)) *** 01-01-2006 (ART. 75(76)) *** 01-01-2005 (ART. 86(87)) *** 01-01-2006 (ART. 95)**

Fin de validité : 01-01-2004 (ART. 75(76))

Dossier numéro : 2005-12-27/30

.....

Section 3. - Voitures de société.

Art. 85. Au sens de l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, remplacé par la loi du 27 décembre 2004 et modifié par la loi du 20 juillet 2005, il faut entendre par " véhicule qui est mis à disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel " : entre autres le véhicule que l'employeur met à la disposition du travailleur pour parcourir le trajet entre le domicile et le lieu de travail et / ou pour son usage privé ainsi que le véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs.

Art. 86. Dans l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, remplacé par la loi du 27 décembre 2004 et modifié par la loi du 20 juillet 2005, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

" En cas de mise à disposition d'un véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs, la cotisation de solidarité fixée par le présent article est due sauf s'il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant à la catégorie N1, dans lequel, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur et si en outre, l'employeur prouve qu'il n'y a aucun autre usage privé de ce véhicule. "

Art. 87. L'article 86 produit ses effets le 1er janvier 2005.

.....

6 AVRIL 2006. - Circulaire du Ministre des Affaires sociales. - Cotisation de solidarité - véhicules de société.

Source : SECURITE SOCIALE

Publication : 14-04-2006

Entrée en vigueur : 14-04-2006

Dossier numéro : 2006-04-06/30

Article **M**. A l'occasion de l'évaluation de l'application du régime de la cotisation de solidarité relative aux véhicules de société, le Gouvernement a constaté que cette réglementation n'est pas correctement appliquée dans le secteur public. Cette mauvaise application résulte soit d'une interprétation inexacte de la réglementation soit d'une absence de transmission aux organismes de perception des cotisations par le service ou l'institution chargée de l'introduction de la déclaration de sécurité sociale (Dmfa ou Dmfappl, selon le cas).

Cette situation est inacceptable. De ce fait, le Gouvernement fédéral a décidé différentes mesures visant à une application correcte de la réglementation tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Les objectifs de la présente circulaire sont :

1. un bref rappel de la réglementation applicable en matière de cotisation de solidarité;
2. fournir des directives précises aux employeurs, en particulier ceux qui ont recours au Service Central des Dépenses Fixes pour l'introduction des déclarations de sécurité sociale;
3. préciser les sanctions qui seront appliquées en cas de non-respect des présentes directives.

I. RAPPEL DE LA REGLEMENTATION RELATIVE A LA COTISATION DE SOLIDARITE " VEHICULES DE SOCIETE " .

Depuis le 1er janvier 2005, la réglementation relative à la cotisation de solidarité due en matière de sécurité sociale du fait que l'employeur met à disposition de son travailleur un véhicule pour un usage autre que strictement professionnel a été fondamentalement modifiée et ne correspond plus à la réglementation fiscale.

La réglementation relative à la cotisation de solidarité fait l'objet de l'article 38, § 3quater, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés dont le texte coordonné actuel est repris en annexe. (Annexe I).

En vertu de la disposition légale susvisée, l'employeur est tenu au paiement de la cotisation de solidarité en cause dès qu'il met à disposition du travailleur, pour un usage autre que strictement professionnel, un véhicule appartenant aux catégories :

- M1 au sens de l'arrêté royal du 15 mars 1968 portant règlement général sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les véhicules automobiles et leurs remorques, leurs éléments ainsi que les accessoires de sécurité; il s'agit des véhicules conçus et construits pour le transport de passagers, ayant au moins 4 roues et comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum;
- N1 au sens du même arrêté; il s'agit des véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

L'article 85 de la loi-programme du 27 décembre 2005 a interprété la notion de " véhicule mis à disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel " comme suit : entre autres le véhicule que l'employeur met à la disposition du travailleur pour parcourir le trajet entre le domicile et le lieu de travail et/ou pour son usage privé ainsi que le véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs.

L'article 38, § 3quater, alinéa 1er précise en outre qu'est présumé être mis à disposition du travailleur à un usage autre que strictement professionnel tout véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule sauf si l'employeur démontre soit que l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés soit que l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Nous attirons votre attention sur le fait que les organismes de perception des cotisations de sécurité sociale qui sont aussi chargés de la perception de la cotisation de solidarité procèdent à un croisement de différentes banques de données et sont donc en mesure d'établir une liste exhaustive des véhicules immatriculés au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing. En outre, différents services d'inspection peuvent contrôler l'existence d'autres véhicules mis à disposition de travailleurs.

Tenant compte du fait que certains employeurs ne déclarent pas tout ou partie des véhicules mis à disposition de leurs travailleurs pour un usage autre que strictement professionnel, le Gouvernement a pris les dispositions suivantes qui s'appliquent tant à l'égard des employeurs du secteur public que du secteur privé :

- les employeurs qui n'ont pas encore procédé à la déclaration de tous les véhicules mis à disposition de leurs travailleurs pour un usage autre que strictement professionnel disposent d'un dernier délai afin de se mettre en ordre; les modalités pratiques applicables dans le secteur public sont définies sous le point II de la présente circulaire; ce délai peut également être utilisé pour rectifier le taux d'émission CO2 pris en considération dans les déclarations introduites.

- les employeurs qui ne se mettront pas en ordre dans le délai en cause seront redevables, pour les trimestres pour lesquels ils n'auront pas déclaré les véhicules et ce avec effet au 1er janvier 2005, d'une cotisation égale à 2 fois le montant de la cotisation due en application de la réglementation. La même sanction s'appliquera si l'employeur a indiqué un taux d'émission CO2 qui ne correspond pas à la réalité.

Cela signifie que, si la cotisation due pour un véhicule s'élève à par exemple 250 euro pour un trimestre, la cotisation dont sera redevable l'employeur pour chacun des trimestres de non-déclaration s'élèvera à 500 euro.

Le Gouvernement fédéral a décidé qu'en ce qui concerne les SPF, les SPP, les IPSS, etc., bref les employeurs qui dépendent de sa compétence, le paiement de la cotisation doublée ne pourra pas être invoqué par l'employeur concerné pour obtenir une majoration des crédits budgétaires octroyés.

L'employé doit posséder un permis de conduire spécifique

Vrai

. [Art. 2.](#) § 1er. Pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au droit de conduire, les véhicules à moteur sont classés dans les catégories suivantes :

.....

3° Catégorie B :

- véhicules automobiles, dont la masse maximale autorisée n'excède pas 3.500 kg et dont le nombre de places assises, outre le siège du conducteur, n'excède pas huit; aux véhicules de cette catégorie peut être attelée une remorque dont la masse maximale autorisée n'excède pas 750 kg;

.....

[Art. 43.](#) Sont également tenus de subir l'examen visé à l'article 42, les titulaires, répondant aux conditions de l'article 3, § 1er, d'un permis de conduire belge ou européen valable pour la catégorie A, B ou B+E ou pour une catégorie équivalente, lorsqu'ils conduisent un véhicule affecté à l'un des services de transports énumérés ci-après :

.....

4° les transports de personnel organisés et exploités par un employeur, au moyen de son propre matériel ou de matériel loué ou pris en leasing et sous sa propre responsabilité;

.....

Le fait de transporter, même occasionnellement, un collègue rentre dans cette dernière catégorie et donc, à mon sens, l'obligation d'examen de capacité s'impose bien.

*La voiture doit être équipée d'un téléphone mains-libres.
Le volume sonore des haut-parleurs ne peut excéder 150 décibels.*

Faux et vrai

L'obligation d'équiper celle-ci d'un téléphone mains-libres ou de limiter le volume sonore des haut-parleurs n'est pas (encore ?) prévue par le législateur toutefois la loi relative au bien-être des travailleurs s'applique et l'employeur devrait normalement prendre des mesures.

4 AOUT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

(NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 18-09-1996 et mise à jour au 28-07-2006)

Source : EMPLOI ET TRAVAIL

Publication : 18-09-1996

Entrée en vigueur : 01-10-1996 *** 01-08-1999 (ART. 14 - ART. 32) *** 01-10-1997 (ART. 33 - ART. 43)

Dossier numéro : 1996-08-04/00

.....

Art. 5. § 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs

ambiants au travail;

j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :

1° au moment de l'entrée en service;

2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;

k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

(l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.) <L 2004-12-27/30, art. 156, 010; En vigueur : 01-01-2005>

§ 2. L'employeur détermine :

a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1er, peut être menée;

b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

Art. 6. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

1° utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens;

2° utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, les ranger à leur place;

3° ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité spécifiques notamment des machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser pareils dispositifs de sécurité correctement;

4° signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;

5° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

6° coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

(7° participer positivement à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.)
<L 2002-06-11/31, art. 4, 006; En vigueur : 01-07-2002>

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

Commission paritaire

Une association peut choisir elle-même de se rattacher à une commission paritaire.

Vrai et faux

Oui, une association peut choisir elle-même de se rattacher à une commission paritaire, mais si un tiers constate que le choix de cette commission paritaire est erroné, il pourra demander un reclassement de l'employeur avec toutes les conséquences imaginables.

Voyons ce que dit l'administration du Service Public Fédéral emploi, travail et concertation sociale (<http://meta.fgov.be>):

Comment déterminer la commission paritaire compétente?

Présentation

Déterminer l'activité d'une entreprise

Appartenance à une commission paritaire

Présentation

En principe, chaque employeur apprécie lui-même, sous sa responsabilité, la commission paritaire dont il estime relever, selon un critère déterminant: l'activité de son entreprise.

L'activité de l'entreprise est celle qui justifie l'existence de l'entreprise ou de l'organisation et qui ne peut être rejetée sans que la nature de l'entreprise soit modifiée.

Certains employeurs peuvent ressortir à une commission paritaire en fonction de la profession exercée par leurs travailleurs (exemple: la commission paritaire nationale des sports compétente pour les sportifs rémunérés et leurs employeurs).

Déterminer l'activité d'une entreprise

L'activité d'une entreprise peut être déterminée de manière précise par une enquête de l'Inspection des lois sociales.

Les critères utilisés sont, entre autres, les suivants:

la branche de commerce, de l'industrie, de services... à laquelle appartient l'entreprise;

l'activité exercée par l'entreprise même, l'activité à laquelle le personnel est occupé;

des critères objectifs tels que: les procédés de fabrication ou les techniques utilisées, l'outillage ou le matériel employé, la nature ou le type des produits traités ou vendus, les matières premières transformées, la destination du produit (utilisation dans l'entreprise même, vente aux consommateurs...), la répartition du chiffre d'affaires pour les postes tels que commerce, fabrication, transformation, montage, conditionnement, réparation et entretien, placement, transport, divers...

Remarque:

Les éléments suivants ne sont pas utilisés pour déterminer l'activité de l'entreprise: le contrat de travail du travailleur, la formation du travailleur, l'indice attribué par l'ONSS à l'employeur, les travaux exécutés par les travailleurs, l'objet social ou économique tel qu'il résulte des statuts de la société ou de l'association, l'activité mentionnée au registre de commerce, l'affiliation à une fédération patronale et les dispositions d'une convention collective de travail.

Il est également possible de déterminer soi-même la commission paritaire compétente en se référant aux interprétations administratives de la compétence des commissions paritaires.

Appartenance à une commission paritaire

En principe, une entreprise ne ressortit qu'à une seule commission paritaire. Ce principe se justifie par le fait que les commissions paritaires concluant chacune des conventions collectives de travail spécifiques, il ne serait pas aisé d'appliquer des conventions différentes au sein d'une même entreprise. Afin de respecter ce principe de l'unité, la règle suivante est d'application: "l'activité accessoire suit l'activité principale". L'activité principale est l'activité économique à laquelle est consacrée le plus d'heures de travail ou la plus forte répartition du personnel.

Dans la pratique, les entreprises ressortissent souvent à plus d'une commission paritaire. Ainsi, une entreprise ressortira à plus d'une commission paritaire dans les cas suivants:

Certains secteurs d'activités bénéficient d'une commission paritaire pour leur personnel ouvrier et d'une commission paritaire pour leurs employés (exemples: l'industrie et le commerce du pétrole, l'industrie chimique...);

Lorsqu'une entreprise exerce des activités différentes n'ayant aucune affinité entre elles, effectuées dans des locaux distincts ou avec du personnel exclusivement affecté à chacune d'elles;

Lorsque des arguments valables peuvent être fournis, en fonction par exemple de la tradition ou d'une habitude ancienne;

Pour certains secteurs de l'économie, le libellé des arrêtés royaux fixant la compétence de la commission paritaire mentionne qu'une entreprise peut relever également d'une commission paritaire en raison d'une activité accessoire (exemple: la commission paritaire du spectacle).

L'activité principale n'est pas toujours le critère d'appartenance à une commission paritaire.

Dans certaines branches d'activités économiques, le critère d'appartenance sera l'activité normale de l'entreprise (exemple: la commission paritaire de la construction). L'activité normale de l'entreprise exclut l'activité occasionnelle, mais ne constitue pas nécessairement l'activité principale.

Remarques:

Il est opportun de mentionner que l'avis de détermination d'appartenance rendu par l'Administration n'a aucune force obligatoire en droit et n'entraîne, par conséquent, aucun effet juridique: l'avis ne constitue pas un acte administratif.

En cas de litige entre employeurs et travailleurs concernant l'application des conventions collectives de travail sectorielles ou entre l'employeur et l'ONSS ou un fonds de sécurité d'existence au moment de la perception des cotisations, seul le tribunal du travail est compétent pour statuer. Bien entendu, la décision du tribunal n'aura qu'une portée individuelle et n'aura aucune influence au niveau sectoriel.

Le RSC Anderlecht relève de la commission paritaire du secteur socioculturel (CP 329).

Vrai

[Interprétations administratives de la compétence des commissions paritaires](#)

ADMINISTRATION DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Direction de la gestion des commissions paritaires

DETERMINATION DE LA COMMISSION PARITAIRE COMPETENTE

Thesaurus : Clubs sportifs

1. Description activité/institution

Clubs sportifs. Il faut faire une distinction entre les clubs qui ne poursuivent aucun but lucratif (asbl) et ceux qui poursuivent un but lucratif (sociétés commerciales telles que SPRL, SA, ...).

2. Commission paritaire compétente

• **si aucun but lucratif n'est poursuivi**

Pour les ouvriers affectés à l'entretien des terrains de sport:

la commission paritaire pour les entreprises horticoles n° 145, vu les dispositions de l'arrêté royal du 17.03.1972 (Moniteur belge du 05.05.1972) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 07.04.2005 (Moniteur belge du 26.04.2005).
"l'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités"

Pour les autres travailleurs, à l'exception des sportifs rémunérés:

la commission paritaire pour le secteur socio-culturel n° 329, vu les dispositions de l'arrêté royal du 28.10.1993 (Moniteur belge du 17.11.1993) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13.12.2000 (Moniteur belge du 16.01.2001).
"les associations, les clubs et les centres sportifs : est considérée comme association ou club sportif toute organisation qui, dans le cadre de la formation permanente, favorise avec désintéressement l'éducation physique, le sport et la vie en plein air"

Pour les sportifs rémunérés:

la commission paritaire nationale des sports n° 223, vu les dispositions de l'arrêté royal du 10.08.1978 (Moniteur belge du 17.10.1978) instituant cette commission.

• **si un but lucratif est poursuivi**

Pour les ouvriers affectés à l'entretien des terrains de sport:

la commission paritaire pour les entreprises horticoles n° 145, vu les dispositions de l'arrêté royal du 17.03.1972 (Moniteur belge du 05.05.1972) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 07.04.2005 (Moniteur belge du 26.04.2005).

Pour les autres ouvriers:

la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers n° 100, vu les dispositions de l'arrêté royal du 04.11.1974 (Moniteur belge du 07.12.1974) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30.11.1999 (Moniteur belge du 12.01.2000)

Pour les employés, à l'exception des sportifs rémunérés:

la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n° 218, vu les dispositions de l'arrêté royal du 05.01.1957 (Moniteur belge du 10.01.1957) instituant cette commission.

Pour les sportifs rémunérés:

la commission paritaire nationale des sports n° 223, vu les dispositions de l'arrêté royal du 10.08.1978 (Moniteur belge du 17.10.1978) instituant cette commission.

3. Motivation

Les travailleurs des clubs sportifs qui pratiquent le sport d'une manière désintéressée relèvent de la CP 329, à l'exception des sportifs rémunérés qui relèvent de la CP 223 et des ouvriers affectés principalement à l'entretien des terrains de sports (terrains de football, de golf, de tennis sur herbe) qui relèvent de la CP 145, compétente pour l'entretien de plaines de sports en régie (c'est-à-dire pour compte propre).

Si un but lucratif est poursuivi par le club, la CP 218 sera compétente.

La CP 329 est compétente pour tous les clubs sportifs sous forme d'asbl, y compris pour les clubs de première et de deuxième division.

Date : 2003.04.14

Une association organisant des séminaires ou des groupes de discussion autour de la foi relève de la CP 329.

Une association organisant des séminaires ou des groupes de discussion autour du marxisme relève de la CP 329.

Vrai

DIRECTION GENERALE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Direction de la gestion des commissions paritaires

DETERMINATION DE LA COMMISSION PARITAIRE COMPETENTE

Thesaurus : Réflexion religieuse, groupes de

1. Description activité/institution

L'organisation de séminaires ou de groupes de discussion autour de la foi par une association qui ne poursuit pas de but lucratif.

2. Commission paritaire compétente

Avec offre de logement et/ou de repas :

Pour l'ensemble du personnel :

la commission paritaire de l'industrie hôtelière n° 302, vu les dispositions de l'arrêté royal du 04.10.1974 (Moniteur belge du 30.04.1975) instituant cette commission.

« et en général tous les établissements où, contre paiement, sont débitées des boissons, fournis des repas ou procuré du logement. ».

Sans offre de logement et/ou de repas :

Pour les ouvriers :

la commission paritaire auxiliaire pour ouvriers n° 100, vu les dispositions de l'arrêté royal du 04.11.1974

(Moniteur belge du 07.12.1974) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du

30.11.1999 (Moniteur belge du 12.01.2000).

Pour les employés :

la commission paritaire auxiliaire pour employés n° 200, vu les dispositions de l'arrêté royal du 04.11.1974

(Moniteur belge du 19.12.1974) instituant cette commission, modifié par l'arrêté royal du 30.11.1999 (Moniteur belge du 12.01.2000).

3. Commission paritaire non compétente

Pour l'ensemble du personnel :

la commission paritaire pour le secteur socioculturel n° 329, vu les dispositions de l'arrêté royal du 28.10.1993 (Moniteur belge du 17.11.1993) instituant cette commission, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13.12.2000 (Moniteur belge du 16.01.2001).

« 12. les organisations pour la promotion d'une conception idéologique ».

4. Motivation

Le point 12 du champ de compétence de la commission paritaire n°329 ne concerne pas les religions.

D'après le dictionnaire petit Robert, une idéologie est « l'ensemble des idées, des croyances et des doctrines propres à une époque, à une société ou à une classe. L'idéologie se définit également comme étant un système d'idées, une philosophie du monde et de la vie. »

La religion recouvre, quant à elle, une notion moins large puisqu'elle est définie, toujours dans le dictionnaire petit Robert comme étant « un système de croyances et de pratiques. »

A titre d'exemple, seront considérés comme des conceptions idéologiques des mouvements de défense du

Marxisme, de la démocratie, ...

Date : 2003.02.1

En guise de commentaire général et de réflexion.

Je suis persuadé que de très nombreuses ASBL sont en infraction avec la loi.

L'actualité récente a montré combien la justice peut être sévère et n'a pas hésité à inculper, voire emprisonner, différentes personnes pour des infractions de ce type ou tout récemment pour infraction à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs.

D'aucuns se sont gaussés d'élus qui expliquaient benoîtement qu'ils ignoraient que ce qu'ils avaient fait était illégal, j'espère par ce dossier qu'ils réfléchiront aux risques qu'ils courent eux-mêmes.

Si le secteur associatif veut continuer à exister et à faire barrage à la logique du " tout au marché ", il se doit d'être irréprochable, car demain, après les politiques, ce seront peut-être les ASBL qui feront la une de l'actualité judiciaire.

Tiens, au fait, qu'est-il arrivé aux dossiers de blanchiment de la KB Lux, des sociétés de liquidités ou des QFIE (Quotités Forfaitaires d'Impôt Etranger) ?

Pour ceux qui n'auraient pas vu passer le jugement le 31 mars 2006 par le tribunal correctionnel de Bruxelles, de M. Pineau-Valencienne l'ex-grand patron du groupe Schneider, je rappelle qu'il a été reconnu coupable de faux et usage de faux ainsi que d'escroqueries, mais qu'il n'a subi aucune condamnation, le tribunal considérant que le " délai raisonnable " pour juger avait été dépassé. Rappelons que le Procureur Général avait requis quatre ans de prison et la confiscation de 150 millions d'euros. (voir articles de presse)

" Selon que vous soyez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir ".

(Jean de La Fontaine)

Serge NOËL, directeur du Cesep Novembre 2006

JUSTICE

Pineau-Valencienne jugé en Belgique

L'ancien PDG du groupe français Schneider est jugé pour des accusations de faux, d'escroquerie et de blanchiment lors d'une opération en bourse.

Didier Pineau-Valencienne

Le procès de l'ancien PDG du groupe français Schneider, Didier Pineau-Valencienne, et de 15 autres inculpés, accusés de faux, d'escroquerie et de blanchiment, s'est ouvert mardi 11 janvier devant le tribunal correctionnel de Bruxelles.

"Je vais plaider pour mon acquittement. Je suis serein", a déclaré à la presse, juste avant l'ouverture de l'audience, l'ancien numéro 2 du patronat français.

L'ancien grand patron, âgé de 73 ans, a assuré qu'il assisterait "le plus souvent possible" à son procès, épilogue d'une affaire qui lui avait valu d'être arrêté et écroué pendant douze jours dans une prison bruxelloise à la mi-1994. Il avait été remis en liberté contre une caution de 370.000 euros.

"On ne garde jamais un bon souvenir de l'expérience que j'ai subie. C'est quelque chose qui m'a marqué", a expliqué à cet égard Didier Pineau-Valencienne.

12 ans après

Douze ans après les faits, la justice belge juge Didier Pineau-Valencienne, pour des accusations de faux, d'escroquerie et de blanchiment, des infractions qui peuvent valoir jusqu'à cinq ans de prison.

L'ancien grand patron, âgé aujourd'hui de 73 ans, devra également répondre d'accusation d'usage de faux et d'infractions comptables dans la gestion de Cofibel et Cofimines, deux filiales belges du groupe électrotechnique français dont il a été le patron de 1981 à 1999.

Ecroué

L'affaire, extrêmement complexe, était née du rachat en 1992 par Schneider des actions qu'elle ne possédait pas encore dans Cofibel et Cofimines à un prix qui aurait été sous-évalué, ce qui aurait lésé les actionnaires minoritaires des sociétés belges.

Didier Pineau-Valencienne comparaitra aux côtés de quinze autres personnes, dont l'homme d'affaires italien Valentino Foti et l'ancien directeur financier du groupe Schneider, Jean Chodron de Courcel, cousin de Bernadette Chirac, l'épouse du président français.

L'affaire Cofimines-Cofibel, mise à l'instruction en septembre 1993, avait suscité de vives tensions dans les relations diplomatiques franco-belges à la mi-1994 lorsque Didier Pineau-Valencienne, venu répondre à un interrogatoire, avait été arrêté et écroué pendant douze jours à la prison bruxelloise de Forest. Il avait été remis en liberté contre une caution de 370.000 euros.

"Tromper les actionnaires"

Devant les juridictions d'instruction, les défenseurs de l'ex-patron de Schneider n'avaient pas plaidé sur les aspects les plus complexes du dossier, réservant leurs arguments pour le tribunal correctionnel.

Selon l'accusation, Didier Pineau-Valencienne aurait usé de procédés illégaux pour "tromper les actionnaires" et les autorités boursières belges "sur la valeur intrinsèque des actions de Cofimines et Cofibel".

La mise en place d'un "groupe occulte de sociétés off-shore" et le recours à des "montages financiers" ont en outre privé ces actionnaires "d'une partie importante des dividendes qui auraient dû leur revenir et d'une valorisation équitable de leur portefeuille", selon le réquisitoire de renvoi devant le tribunal.

Volet sulfureux

L'ancien patron de Schneider et plusieurs de ses co-inculpés sont aussi accusés d'avoir détourné des fonds "d'une valeur totale de près de 250 millions d'euros au préjudice des actionnaires et des filiale belges du groupe Schneider".

Le volet le plus sulfureux de l'affaire concerne la société PB Finance, détenue à 25% par Cofibel et qui pourrait avoir servi à recycler de l'argent sale provenant d'une société suisse, Fimo, dirigée par Valentino Foti.

Le procès devra notamment déterminer si les dirigeants du groupe français étaient à l'origine des irrégularités relevées par l'enquête ou si celles-ci étaient le fait de l'administrateur délégué des filiales belges, Jean Verdoot, décédé en 1993.

© Le Nouvel Observateur

Pineau-Valencienne : coupable mais pas condamné

Le tribunal correctionnel de Bruxelles a décidé vendredi de ne pas prononcer de condamnation contre l'ancien PDG du groupe Schneider, Didier Pineau-Valencienne, inculpé dans une affaire de faux concernant une OPA. Motif invoqué : l'ancienneté des faits.

L'énorme dossier fiscal qui a occupé le Tribunal correctionnel pendant près d'un an, n'aura finalement accouché que de peu de chose. Car même s'il a fallu deux jours à la présidente Madame Mascart, pour décortiquer, analyser, soupeser, répondre aux arguments de l'accusation, des parties civiles et de la défense, il en ressort une et principale conclusion : les faits sont très anciens, certains remontent à 1992, et s'ils ne sont toujours pas prescrits, ils sont, à tout le moins pour le tribunal, présentés dans un délai qui n'est pas raisonnable. Raison pour laquelle Didier Pineau Valencienne, l'ex PDG du groupe Schneider, n'écope d'aucune peine, mais bien d'une simple déclaration de culpabilité. Le tribunal ayant bien reconnu que Didier Pineau-Valencienne s'était rendu coupable de faux, et d'escroquerie lors de l'OPA, lancée au début des années 1990 par Schneider sur ses filiales belges Cofibel et Cofimines.

Pas de condamnation donc ni à l'égard de Didier Pineau-Valencienne, ni à l'encontre des 15 autres prévenus : les préventions étant considérées comme irrecevables ou prescrites.

Un jugement que les parties civiles n'ont pas pour autant boudés, même s'il n'y a pas eu de peine prononcée ont-elles dit, les faux et escroqueries dans la gestion ont été reconnus dans le chef du PDG.

Des peines de prison avec sursis avaient pourtant été requises par le parquet : 4 ans pour Didier Pineau-Valencienne, 2 à 3 pour les autres dirigeants dont un membre de la famille de Bernadette Chirac. Mais l'enjeu était avant tout financier. Pour preuve, les 150 millions d'euros de confiscation réclamés le parquet. Un parquet qui n'a pas été suivi puisque le tribunal a décidé de ne pas ordonner de confiscation.