

A V I S N° 1.540  
-----

Séance du mercredi 21 décembre 2005  
-----

Simplification et modernisation de l'administration sociale à tenir par les employeurs - DIMONA - Dérogations sectorielles - Projet d'arrêté royal pris en exécution des articles 9 ter et 9 quater de l'arrêté royal du 5 novembre 2002

x            x            x

1.541/XX-2

## **A V I S N° 1.540**

---

Objet : Simplification et modernisation de l'administration sociale à tenir par les employeurs  
- DIMONA - Dérogations sectorielles - Projet d'arrêté royal pris en exécution des articles 9 ter et 9 quater de l'arrêté royal du 5 novembre 2002

---

Par lettre du 28 octobre 2005, Monsieur R. DEMOTTE, Ministre des Affaires sociales a demandé l'avis urgent du Conseil national du Travail sur un projet d'arrêté royal pris en exécution des articles 9 ter et 9 quater de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate à l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

L'examen de cette demande d'avis a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 21 décembre 2005, l'avis suivant.

x                    x                    x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. Introduction

Le Conseil note que le projet réglementaire qui lui a été soumis pour avis a pour objectif de donner exécution aux articles 9 ter et 9 quater de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 précité, insérés par les articles 100 et 101 de la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions sociales.

L'article 9 ter prévoit que les données relatives à l'heure de fin de la prestation du travailleur occasionnel occupé par un employeur ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture ainsi que du travailleur intérimaire occupé en qualité de travailleur occasionnel dans l'un de ces trois secteurs, peuvent être modifiées par l'employeur jusqu'à la fin du jour civil auquel elles se rapportent lorsque le travailleur finit sa prestation plus tôt que prévue.

Cet article permet au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de déterminer le délai dans lequel l'employeur doit modifier sa déclaration lorsque le travailleur occasionnel prolonge ses prestations par rapport à l'heure de fin annoncée en début de journée.

L'article 9 quater prévoit que le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le délai dans lequel une DIMONA peut être annulée.

### II. Avis du Conseil

Le Conseil observe que le projet d'arrêté royal qui lui a été soumis pour avis vise à compléter le dispositif législatif existant en prévoyant :

- d'une part que lorsque le travailleur occasionnel est occupé pour une période journalière plus longue que celle annoncée dans la déclaration immédiate de l'emploi faite en début de journée, l'employeur doit adapter les données relatives au temps de travail au plus tard dans les deux heures qui suivent l'heure de fin des prestations prévue dans la déclaration initiale ;

- d'autre part, qu'une DIMONA (relative à un travailleur occasionnel ou "classique") peut être annulée jusqu'à la fin du jour civil auquel elle se rapporte et que si cette DIMONA portait sur une période couvrant deux jours calendrier ou plus, elle doit être annulée au plus tard à la fin du premier jour civil de la prestation qui était prévue.

Le Conseil peut marquer son accord sur les principes sous-jacents à ce projet d'arrêté royal qui comble des lacunes de la réglementation actuelle. Il estime ainsi qu'un employeur se doit de rectifier la DIMONA lorsque les prestations du travailleur occasionnel concerné se terminent plus tard que prévu et qu'il doit annuler la DIMONA lorsque l'occupation initialement prévue n'a pas eu lieu. En outre, il est d'avis qu'une fréquence d'annulation anormale devrait déclencher un signal et une vérification des services d'inspection.

Les membres représentant les organisations de travailleurs et les membres représentant les organisations d'employeurs n'attachent cependant pas les mêmes conséquences à ces principes et envisagent différemment leur concrétisation.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent l'importance de garantir des moyens de contrôle pour les travailleurs et les services d'inspection. A cet égard, ils considèrent que si des éléments d'information manquent aux services d'inspection pour qu'ils puissent effectuer leurs contrôles sur les prestations de travail, dont celles résultant de la prolongation d'une période de travail, il convient de rencontrer cette difficulté.

Ils s'interrogent toutefois, quant au volet relatif à la rectification de la DIMONA, sur le délai envisagé de deux heures qu'ils estiment fort large en particulier en ce qui concerne des travailleurs occasionnels réalisant des prestations journalières. Ils ne voudraient en effet pas ouvrir la porte à des prolongations de prestations que certains employeurs négligeraient de déclarer lorsqu'ils n'ont pas eu de contrôle au cours de la journée y afférente. Ils considèrent également que les difficultés pratiques éventuelles liées à une déclaration rectificative seraient réduites si les employeurs, au moment de la DIMONA initiale, estimaient plus correctement la durée prévue des prestations.

Quant à l'annulation de la DIMONA, ils considèrent également que le délai prévu est long et n'offre pas de garantie quant à l'absence réelle de prestations. Dans ce cadre, ils se posent la question du lien qui pourrait être fait entre cette partie du projet d'arrêté royal et le dispositif projeté dans la réglementation du chômage visant à augmenter la sanction encourue par le travailleur-chômeur lorsque la DIMONA n'aurait pas été réalisée. En effet, ils font remarquer que le Comité de gestion de l'ONEM a envisagé le cas d'une collusion entre l'employeur et le travailleur en vue d'annuler une DIMONA en fin de journée lorsque aucun contrôle n'aurait été effectué au cours de celle-ci.

Par ailleurs, ils se demandent, dans la mesure où des sanctions à l'égard des travailleurs seraient liées au défaut de DIMONA, de quels moyens de contrôle ces derniers disposeraient pour savoir si l'employeur a réellement transmis la DIMONA et s'il ne l'a pas annulée ultérieurement.

Ils s'interrogent donc sur la traçabilité des deux situations couvertes par le projet d'arrêté royal et sur la manière dont les services d'inspection pourraient les contrôler.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent, quant à la rectification de la DIMONA en cas de prolongement des prestations d'un travailleur occasionnel, marquer leur accord avec le délai de deux heures prévu par le projet d'arrêté royal. Ce délai leur paraît en effet très court et ne pas être praticable dans un grand nombre de situations de terrain, en particulier lorsque l'employeur effectue lui-même des prestations de travail qu'il peut difficilement interrompre afin de remplir ses obligations administratives.

Ils relèvent également que l'annulation de la DIMONA avant la fin du jour civil auquel elle se rapporte peut dans certaines circonstances être difficile à réaliser.

Ils ajoutent que trois procédures distinctes étant prévues pour rencontrer trois situations différentes (la fin prématurée des prestations, la fin plus tardive de celles-ci et le non-accomplissement des prestations), l'employeur sera confronté à une complexification alors qu'il ne dispose pas forcément de l'expertise nécessaire. Ils s'interrogent donc sur le sort réservé à l'employeur de bonne foi qui n'introduirait pas sa déclaration rectificative ou d'annulation dans les délais alors qu'il lui a été impossible en pratique de se conformer aux délais prescrits, sachant que les sanctions doivent être effectives à l'encontre de l'employeur qui sciemment ne remplit pas ses obligations.

Le Conseil demande, compte tenu des préoccupations exprimées ci-dessus, une évaluation des situations couvertes par l'arrêté royal qui sera adopté.

Cette évaluation devrait réaliser :

- une traçabilité des opérations de rectification et d'annulation ;
- des feed-back par employeur, réalisé par l'administration de la sécurité sociale, notamment quant aux annulations de DIMONA ;

- un examen par les services d'inspection des cas où les employeurs introduisent tardivement leur déclaration rectificative ou d'annulation et des motifs avancés par ceux-ci.

A cet effet, des flux clairs devraient être identifiés afin de détecter les anomalies et les éventuelles techniques de collusions entre employeurs et travailleurs. De même, les banques de données devraient pouvoir être croisées. Ceci permettrait de sanctionner tous les comportements inopportuns et de réaliser un parallélisme dans les poursuites ainsi que l'effectivité de celles-ci.

Le Conseil se réfère à son avis n° 1.325 du 16 octobre 2000 et à sa recommandation n° 12 du 6 février 2001, dans lesquels il est mentionné que la disponibilité des informations doit s'inscrire dans le cadre des réglementations aujourd'hui applicables et/ou des pratiques existant au niveau des entreprises sans en conséquence que ceci puisse déboucher sur la création de nouveaux droits pour les travailleurs ni de nouvelles obligations et charges administratives pour l'employeur.

Dans ce contexte, le Conseil demande de vérifier l'effectivité du contrôle par le travailleur du contenu de ses données personnelles incluses dans la DIMONA et en particulier de l'accessibilité de celui-ci à ce contenu via le registre électronique, à législation constante et sans toutefois vouloir en revenir à un registre papier.

Par ailleurs, le Conseil constate que pour tout ce qui concerne les relations de travail triangulaires, comme dans le secteur de l'intérim, des problèmes techniques particuliers se posent. Par conséquent, le Conseil examinera dans les meilleurs délais les solutions techniques possibles.

Enfin, le Conseil demande aux services d'inspection, pendant la période d'évaluation, d'appliquer les sanctions prévues de manière raisonnable.

-----