

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE N° 3.

Séance du mardi 9 juin 1970.

Convention collective concernant l'octroi par l'employeur aux employés ne bénéficiant pas du salaire mensuel garanti d'une indemnité complémentaire à celle accordée par le régime de l'assurance maladie-invalidité en cas d'incapacité de travail.

x

x

x

CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT L'OCTROI PAR L'EMPLOYEUR
AUX EMPLOYES NE BENEFICIANT PAS DU SALAIRE MENSUEL GARANTI
D'UNE INDEMNITE COMPLEMENTAIRE A CELLE ACCORDEE PAR LE
REGIME DE L'ASSURANCE MALADIE-INVALIDITE EN CAS
D'INCAPACITE DE TRAVAIL.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires,

Vu le point 9 des conclusions de la Conférence économique et sociale du 16 mars 1970, qui recommande d'accorder aux ouvriers pendant une période d'un mois une garantie de leur salaire analogue à celle du régime en matière de salaire hebdomadaire garanti,

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des industries belges ;
- la Fédération des entreprises non-industrielles de Belgique ;
- les organisations nationales de Classes moyennes agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des classes moyennes ;
- "De Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;

- la Confédération des syndicats chrétiens ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.;

ont conclu, le 9 juin 1970, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante :

Article 1 - Champ d'application.

La présente convention s'applique aux employés engagés à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée lorsque la réalisation de l'objet du contrat doit entraîner normalement une occupation inférieure à trois mois, et à leurs employeurs, liés par un contrat d'emploi.

Article 2 - Droit à l'indemnité.

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident sur le chemin du travail, l'employé visé à l'article 1er à droit, à charge de l'employeur, à une indemnité calculée conformément aux modalités ci-après énoncées.

Le droit à l'indemnité est subordonné à la condition que l'employé ait bénéficié, pour un jour au moins, du paiement du salaire en application de l'article 10, § 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Article 3 - Période couverte par l'indemnité.

A l'expiration de la période de 7 jours visée à l'article 10, § 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, l'employé a droit, pour une période de 23 jours-calendrier à l'indemnité visée à l'article 2, nonobstant l'octroi des indemnités payées par l'assurance maladie-invalidité.

Article 4 - Montant de l'indemnité.

- a) L'indemnité visée à l'article 2 correspond à 12,5 % de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'A.M.I. et à 72,5 % pour la partie du salaire normal qui excède ce plafond.
- b) Ces taux pourront être adaptés par les commissions paritaires pour les secteurs dont les cotisations de sécurité sociale et les plafonds de perception diffèrent de ceux du régime général.

Article 5 - Notion de salaire normal.

Le salaire normal se calcule conformément aux arrêtés pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 relatif à l'octroi du salaire aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an.

Article 6 - Rechute d'incapacité.

L'indemnité visée à l'article 2 n'est pas due une nouvelle fois, lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les 14 jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de l'indemnité pour une période de 23 jours.

Toutefois, l'indemnité est due pour la partie de la période de 23 jours restant à couvrir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de l'indemnité durant une période de 23 jours.

L'indemnité est due également lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

Article 7 - Action subrogatoire.

La victime subrogera l'employeur, à sa demande, dans l'action contre les tiers responsables de l'accident visé au § 5 de l'article 10 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Article 8 - Preuve de l'incapacité de travail.

L'indemnité visée à l'article 2 est accordée pour les jours d'incapacité de travail, compris dans la période déterminée à l'article 3, pour lesquels l'employé apportera la preuve de son incapacité.

L'employeur peut demander que cette preuve soit apportée soit selon les règles de l'article 9, § 2 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, soit selon celles de la réglementation de l'assurance maladie-invalidité. Ce choix doit être fait par voie de mesure générale pour l'ensemble des employés concernés.

Convention n°3.

Article 9 - Intervention des Fonds de sécurité d'existence.

Dans les branches d'activité où existe un Fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations résultant de la présente convention, dans la mesure où une décision de la commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi, a mis ces obligations à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Article 10 - Avantages complémentaires et incidence sur les conventions collectives accordant des avantages équivalents ou supérieurs.

Tout avantage complémentaire à ceux de l'assurance maladie-invalidité, payé par l'employeur ou par un Fonds de sécurité d'existence, pendant la période déterminée à l'article 3 est imputable sur le montant fixé à l'article 4.

Cette disposition implique que la présente convention ne s'applique pas lorsqu'existent des conventions collectives prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs à ceux résultant de l'article 2.

Article 11 - Date d'entrée en vigueur - durée - révision et dénonciation.

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1970.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée au plus tôt à partir du 1er juillet 1971, à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois.

x x x

Convention n°3.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

Convention n°3.

COMMENTAIRE DE LA CONVENTION.

Le point 9 des conclusions de la Conférence économique et sociale prescrivait uniquement d'accorder aux ouvriers l'indemnité complémentaire précitée, mais les partenaires sociaux ont marqué leur accord pour qu'en bénéficient les employés définis à l'art. 10, § 2 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi qui sont exclus des avantages du salaire mensuel.

Il convient de souligner que la formule utilisée dans cette convention collective et en particulier dans son article 4 est provisoirement indépendante du mode de calcul des indemnités de l'assurance-maladie ; elle est maintenue aussi longtemps que l'assurance-maladie n'a pas fixé d'autre régime en matière de calcul des indemnités.

Article 1.

Les catégories d'employés mentionnées dans cet article sont reprises de l'article 10, § 2 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

Article 2.

Le droit à l'indemnité allouée en vertu de la présente convention est subordonné pour l'employé au fait de pouvoir bénéficier, pour un jour au moins, du salaire hebdomadaire garanti.

L'exclusion du droit à l'indemnité, prévue pour les employés atteints de maladies professionnelles ou victimes d'accidents du travail ou sur le chemin du travail, est reprise de l'article 10, § 3 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi. Elle s'explique par le fait que l'indemnisation de ces travailleurs est déjà prévue par des lois spécifiques à leur cas.

Sont exclus du droit à l'indemnité, les employés visés par l'article 10, § 4 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi qui leur retirent le bénéfice du salaire hebdomadaire garanti.

Les parties signataires constatent que le cas des travailleuses enceintes est particulier et qu'il ne fait pas l'objet de la présente convention (cfr. art. 8, § 3 des lois précitées).

Article 3.

Si les conclusions de la Conférence économique et sociale, prises à la lettre, ne concernent que les ouvriers, les partenaires sociaux ont cependant marqué leur accord également en vue d'un certain rapprochement entre le statut des employés bénéficiant du salaire mensuel garanti et ceux qui ne l'ont pas.

Les employés visés ici, qui sont déjà indemnisés en vertu de l'article 10, § 2 des lois sur le contrat d'emploi pour une durée de 7 jours, le seront également pour les 23 jours restants, afin d'obtenir une période de 30 jours.

Article 4.

- a) Ainsi qu'il est dit au 1er alinéa de ce commentaire, les partenaires sociaux ont marqué leur accord pour que les employés visés à l'article 10, § 2 soient désormais indemnisés en cas de maladie, à concurrence des revenus nets qui découleraient du paiement à 80 % du salaire brut perdu; dans ce but, les employeurs octroieront à ces travailleurs, un complément d'indemnité, s'ajoutant à l'indemnité payée par l'assurance maladie.

Convention n°3.

Les taux forfaitaires du complément d'indemnité à charge de l'employeur, qui sont fixés à l'article 4, ont été obtenus en arrondissant les taux exacts de 12,48 % et 72,48 % de l'indemnité du travailleur qui se calculent comme suit : de son salaire garanti, l'on déduit sa cotisation de sécurité sociale (actuellement au taux de 9,40 %) : restent 72,48 %, dont 60 % sont à charge de l'I.N.A.M.I., pour la partie du salaire inférieur au plafond de 14.575 F. Pour la partie du salaire dépassant ce plafond, l'employeur devra indemniser le travailleur au taux plein de 72,48 % (c.à.d. au taux forfaitaire de 72,50 % prévu à l'article 4).

- b) Toutefois, les taux des indemnités prévus par la convention peuvent être adaptés pour les secteurs tels que celui des charbonnages où il existe des régimes particuliers de sécurité sociale.

Article 5.

Le texte de cet article prévoit que le salaire normal doit se calculer conformément à la législation sur les jours fériés.

Article 6.

Cet article est établi en parallélisme avec l'article 10, par. 3 des lois sur le contrat d'emploi, étant entendu que le régime du salaire hebdomadaire garanti est étendu à la partie restante de 30 jours, soit à 23 jours. Le troisième alinéa de l'article 6 correspond à l'article 10, § 3, 2° de la loi précitée.

Article 7.

En vue d'accorder à l'employeur les mêmes droits que ceux que lui donne l'article 10, par. 5 des lois sur le contrat d'emploi, il semble indiqué que l'employeur conclue avec le travailleur une convention précisant que l'employeur peut exercer une action contre des tiers, en lieu et place du travailleur.

Le Conseil envisage comme formule pratique un acte juridique unique : au moment du paiement de l'indemnité complémentaire, l'employé subroge l'employeur dans son action contre le tiers responsable de l'accident.

Convention n°3.

Article 8.

1. Pour pouvoir prétendre aux indemnités visées à l'article 2, cet article oblige l'employé à apporter la preuve de son incapacité de travail pendant toute la période visée par l'article 3.
2. Si l'employé remet sans motif le certificat prouvant cette incapacité au delà de la date requise, il ne sera indemnisé qu'à dater du jour de la remise de ce document. Si, par contre, un cas de force majeure l'a empêché de remettre le certificat dans les délais prescrits, il sera indemnisé pour toute la durée de son incapacité. Par force majeure, il convient d'entendre des cas tels que le fait d'habiter seul et de se trouver dans l'incapacité de se déplacer.
3. La question se pose de savoir si, en dehors de la preuve que l'employé a fournie pour obtenir le salaire hebdomadaire garanti, une nouvelle preuve est nécessaire pour avoir droit à l'indemnité complémentaire.

Il y a lieu de distinguer deux hypothèses à cet égard : ou bien le certificat médical initial correspond à la durée réelle de l'incapacité, ou bien celle-ci se prolonge au-delà de la durée prévue par ce certificat.

Si la durée de la maladie s'étend au delà du délai prévu par le certificat médical initial, il y a lieu d'appliquer pour la partie restante de la période de 30 jours, la procédure définie à l'article 8, alinéa 2, à savoir que si l'employeur en fait la demande, l'employé présentera un certificat complémentaire d'incapacité de travail, pouvant consister soit en une attestation de la mutualité, soit en une preuve fournie selon les dispositions de l'article 9, alinéas 2, 3, 4 et 5 des lois sur le contrat d'emploi.

Convention n° 3.

4. Le choix de la nature de la preuve est laissé à l'employeur : il doit avoir un caractère général pour tous les employés concernés afin d'éviter une discrimination possible.

Par "employés concernés", il convient d'entendre tous les employés de l'entreprise visés par la convention. Dans les entreprises comportant plusieurs unités techniques d'exploitation, les "employés concernés" sont ceux qui appartiennent à une même unité technique d'exploitation, notion qui se retrouve dans la législation sur les conseils d'entreprise.

Le mesure uniforme dont il est question peut, entre autres, faire l'objet d'une mention au règlement de travail qui, conformément à la loi est établi en collaboration avec les travailleurs.

5. D'autre part, l'employeur a le droit de contrôler l'incapacité de travail de l'employé en faisant preuve toutefois d'une certaine souplesse aussi bien lorsque le certificat médical couvre la période de 30 jours que lorsqu'il y a prolongation de la maladie qui initialement, devait durer moins de 30 jours. En tout état de cause, aucune attestation médicale superflue ne sera demandée.

Article 10.

Le premier alinéa de l'article 10 reprend le principe du 3ème alinéa du point 9 des conclusions précitées de la Conférence économique et sociale.

Le Conseil estime qu'il convient de préciser ce qu'on entend par "avantages complémentaires".

Le point de savoir si une convention conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une entreprise accorde autant ou plus que la nouvelle convention nationale doit s'apprécier d'une façon globale sur l'ensemble de la période considérée par la convention, pouvant aller jusqu'à 30 jours. Cette appréciation se fera par les parties qui ont conclu la convention.

Convention n°3.

Ainsi la présente convention ne s'appliquerait-elle pas dans un secteur régi par une convention donnant, pendant la première quinzaine de maladie, des avantages supérieurs à ceux de la convention interprofessionnelle et pendant la seconde quinzaine des avantages inférieurs, à condition que la somme de ces avantages soit égale ou supérieure à ceux résultant de son application.

Article 11.

Cet article prévoit que la convention est conclue pour une durée indéterminée mais qu'elle ne pourra être révisée ou dénoncée pendant une durée d'un an, afin de lui assurer une durée minimale.

Il va de soi que par un accord de toutes les parties contractantes, la convention pourra être révisée avant l'expiration de la première année, conformément aux règles générales de la loi sur les conventions collectives.

La convention envisage, d'autre part, un préavis dont la durée n'est que de trois mois en cas de dénonciation ou de demande de révision, en vue de pouvoir faire face, dans les plus brefs délais, aux problèmes d'application qui pourront se poser.

Au cours des discussions ayant précédé la conclusion de la convention, l'accent a été mis, notamment, sur la possibilité de réviser les taux forfaitaires de 12,5 % et 72,5 % visés à l'article 4 dans les deux cas suivants :

- 1) lorsque l'I.N.A.M.I. remplacera l'actuel système de calcul du montant des indemnités, basé sur la rémunération du travailleur au cours du pénultième trimestre, par un système prenant pour base le salaire journalier perçu au moment du début de la maladie.

Convention n° 3.

2) en cas de revision du taux des cotisations de sécurité sociale.

Signé à Bruxelles, le neuf juin mil neuf cent septante.

Pour la Fédération des Industries belges.

M. VERSCHUEREN A.

Pour la Fédération des Entreprises non industrielles de Belgique.

M. MICHA R.

Pour les organisations des Classes moyennes.

M. ALLARD H.

Pour "De Belgische Boerenbond", la Fédération nationale des unions professionnelles agricoles et l'Alliance agricole belge.

M. BRUTSAERT J.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

M. DEREAU L.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

M. GOGNE G.

Pour la Centrale des Syndicats libéraux de Belgique.

M. VAN DER HAEGEN A.

Convention n° 3.