

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 13.

Séance du jeudi 28 juin 1973.

Convention collective de travail concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

x

x

x



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°13 CONCERNANT L'OCTROI
D'UN SALAIRE MENSUEL GARANTI A CERTAINS EMPLOYES, EN CAS
D'INCAPACITE DE TRAVAIL RESULTANT D'UNE MALADIE, D'UN
ACCIDENT DE DROIT COMMUN, D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL
OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE.

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

Vu les points 18 à 21 de l'Accord interprofession-
nel du 6 avril 1973 qui recommande d'accorder aux travailleurs
un salaire mensuel garanti en cas d'incapacité de travail;

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

- la Fédération des entreprises 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 28 juin 1973, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective suivante :

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION.

Article 1er - La présente convention collective de travail est conclue en exécution des points 18 à 21 de l'Accord interprofessionnel du 6 avril 1973.

COMMENTAIRE.

Les points 18 à 21 de l'Accord interprofessionnel du 6 avril 1973 recommandent d'accorder à certaines catégories d'employés, pendant une période d'un mois, en cas d'incapacité de travail, un salaire garanti qui correspond au montant net du salaire qu'ils auraient obtenu s'ils avaient continué à travailler.

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs ont en effet constaté que la différence à ce sujet entre les employés engagés à l'essai, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour une entreprise déterminée entraînant une occupation de moins de trois mois, d'une part, et les autres employés, d'autre part, pose un problème.

Elles estiment qu'il y a lieu de modifier et de compléter les dispositions de la convention collective de travail n° 3 du 9 juin 1970 qui avait apporté un début de solution à cette discrimination en octroyant à ces catégories d'employés, une indemnité complémentaire à celle de l'assurance maladie-invalidité en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun.

Ces organisations ont décidé de faire octroyer à ces employés un salaire mensuel garanti dans tous les cas d'incapacité de travail, que ce soit pour cause de maladie ou d'accident de droit commun, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou de repos d'accouchement.

En ce qui concerne le repos d'accouchement, les organisations ont convenu que la question soit réglée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité par une majoration, à due concurrence, de l'indemnité de repos d'accouchement.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 2 - 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.

Les dispositions des chapitres III et IV ne s'appliquent pas lorsqu'il existe des conventions collectives prévoyant des avantages équivalents ou supérieurs à ceux résultant de la présente convention.

COMMENTAIRE.

Cette convention règle le cas des catégories spéciales d'employés visées à l'article 10, paragraphe 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi qui ne bénéficient pas d'une rémunération mensuelle garantie en cas d'incapacité de travail.

CHAPITRE III - INCAPACITE DE TRAVAIL RESULTANT D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT DE DROIT COMMUN.

Article 3.- 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, le taux de 80 % prévu pour les 7 premiers jours d'incapacité par l'article 10, paragraphe 2, 2° des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, sera porté à 100 %.

c.c.t. n°13.

Cet article ne porte pas préjudice aux autres dispositions de l'article 10 ainsi qu'à l'article 9 des lois coordonnées précitées.

COMMENTAIRE.

L'employé visé par la présente convention a droit, à charge de son employeur, à 100 % de son salaire normal pendant une période de sept jours-calendrier.

Cette modification de l'article 10 ne porte pas préjudice aux autres dispositions de cet article qui sont maintenues ; elles concernent notamment la date de prise en cours de cette période de 7 jours, la période éventuelle de carence, la condition d'ancienneté dans l'entreprise, les rechutes d'incapacité, les cas d'exclusion du droit au salaire garanti et l'action subrogatoire de l'employeur. L'application des dispositions de l'article 9 qui concernent la justification de l'incapacité de travail par l'employé est également maintenue.

Les organisations ont convenu que cette disposition n'entrerait en vigueur que le 1er janvier 1974, contrairement aux autres articles de la convention qui seront applicables à partir du 1er juillet 1973.

Article 4 - A l'expiration de cette période de 7 jours, l'employé visé par la présente convention a droit, à charge de l'employeur, pendant une période de 23 jours-calendrier à une indemnité calculée conformément aux modalités ci-après énoncées.

Pour avoir droit à cette indemnité, cet employé doit remplir les conditions prévues à l'article 10, § 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

c.c.t. n°13.

COMMENTAIRE.

Les sept premiers jours d'incapacité de travail étant couverts en application de l'article 10, § 2, des lois précitées modifié par l'article 3 de la présente convention, cet article vise les 23 jours restant pour obtenir une période de 30 jours.

Le droit à l'indemnité est subordonné pour l'employé à l'obligation de remplir les conditions prévues à l'article 10, § 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi. Ceci implique, entre autres, qu'il doit avoir une ancienneté d'au moins un mois dans l'entreprise.

Les organisations ont examiné en particulier le cas de l'employé qui remplit les conditions prévues à cet article 10, § 2, mais qui ne peut pendant les 7 premiers jours de l'incapacité toucher en fait son salaire garanti, parce que son contrat est suspendu : elles estiment que dans cette hypothèse l'indemnité est également due pour la partie de la période des 23 jours-calendrier, pendant laquelle la cause de suspension n'existe plus.

Article 5 - L'indemnité visée à l'article 4 correspond à 30,5 % de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à 92,5 % pour la partie du salaire normal qui excède ce plafond.

COMMENTAIRE.

Ce mode de calcul consiste dans le remplacement des pourcentages mentionnés à l'article 4 de la convention collective de travail n°3 du 9 juin 1970, lesquels sont portés respectivement de 12,5 à 30,5 % et de 72,5 à 92,5 % pour les employés. Sur cette indemnité, l'employeur aura à retenir le précompte fiscal calculé sur la totalité de la rémunération imposable qu'aurait touchée l'employé s'il avait travaillé.

c.c.t. n°13.

Ces taux forfaitaires du complément d'indemnité à charge de l'employeur ont été obtenus comme suit :

Pour la partie du salaire inférieure au plafond fixé au 1er avril 1973 à 17.075 frs., l'on déduit du salaire garanti de l'employé (100 %), sa cotisation de sécurité sociale actuellement au taux de 9,5 % ; restent 90,5 % dont 60 % à charge de l'A.M.I. et 30,5 % à charge de l'employeur.

Pour la partie du salaire dépassant ce plafond, l'on déduit du salaire garanti de l'employé (100 %) un montant équivalent à la cotisation de sécurité sociale de l'employé, actuellement évaluée à 7,5 % ; restent 92,5 % à charge de l'employeur.

Article 6 - L'indemnité visée à l'article 4 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 courir 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.

COMMENTAIRE.

Cet article est établi en parallélisme avec l'article 10, § 3 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, étant donné que le régime du salaire hebdomadaire garanti est étendu à la partie restante des 30 jours, soit à 23 jours.

c.c.t. n° 13.

Article 7 - 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 relatives au contrat d'emploi.

COMMENTAIRE.

En vue d'accorder à l'employeur les mêmes droits que ceux que lui donne l'article 10, § 5 des lois coordonnées, il semble indiqué que l'employeur conclue avec l'employé une convention précisant que l'employeur peut exercer une action contre les tiers, en lieu et place de l'employé.

Les parties envisagent 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.

Article 8 - Pour bénéficier de l'indemnité prévue par l'article 4, l'employé doit apporter la preuve de son incapacité pour les jours de travail non prestés pendant la période visée à cet article.

L'employeur peut demander que cette preuve soit apportée, soit selon les règles de l'article 9, § 2 des lois coordonnées relatives au 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.

COMMENTAIRE.

1. Pour pouvoir prétendre aux indemnités visées à l'article 4, cet article oblige l'employé à apporter la preuve de son incapacité de travail pendant toute la période déterminée par cet article.

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, § 2 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

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 l'article 2. 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.

La 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 9 - 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 - 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 4, est imputable sur le montant de l'indemnité fixé à cet article.

CHAPITRE IV - INCAPACITE DE TRAVAIL RESULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE.

Article 11 - En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employé visé par la présente convention a droit, à charge de l'employeur, à une indemnité pendant la période de 23 jours-calendrier qui suit la période de 7 jours visée à l'article 10, § 2, 1° des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

c.c.t. n°13.

Cette indemnité complète les indemnités versées par l'assureur en matière d'accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles de manière à garantir à l'employé une rémunération correspondant au montant net du salaire qu'il aurait obtenu s'il avait continué à travailler.

COMMENTAIRE.

Les sept premiers jours d'incapacité de travail étant couverts en application de l'article 10, § 2, 1° des lois coordonnées, cet article vise les 23 jours restant pour obtenir une période de 30 jours.

L'indemnité prévue par cet article complète les indemnités dues en vertu soit de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, soit des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles coordonnées le 3 juin 1970.

Article 12 - L'employeur paie à l'employé, à titre d'avance, un montant égal au salaire normal de la période considérée.

La victime subrogera l'employeur, à sa demande, dans ses droits aux indemnités dues pour cette période, par l'assureur en matière d'accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles.

COMMENTAIRE.

Un montant correspondant au salaire normal est payé par l'employeur à l'employé.

c.c.t. n°13.

Selon les dispositions de l'article 10, § 2, 1°, alinéa 3 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, les indemnités journalières dues à l'employé visé par la présente convention pour la période des sept premiers jours d'incapacité sont versées directement à l'employeur par dérogation à la législation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La législation actuelle ne permettant pas que ce paiement à l'employeur puisse se faire pour les 23 jours restant, les organisations proposent qu'au moment du paiement du salaire normal, l'employé subroge l'employeur dans ses droits selon une procédure identique à celle prévue au commentaire de l'article 7 de la présente convention.

Pour éviter que l'employeur et l'assureur ou le Fonds ne retiennent chacun les cotisations personnelles de sécurité sociale et le précompte fiscal sur les sommes afférentes à la période considérée, les parties signataires précisent que l'employeur doit réduire le salaire brut d'une somme correspondant à la cotisation personnelle de sécurité sociale de l'employé et effectuer sur le solde le précompte fiscal. En vertu de la subrogation dont question à l'alinéa précédent, l'assureur ou le Fonds versera dès lors à l'employeur qui aura agi de cette manière, le montant imposable de l'indemnité relative à la période considérée.

CHAPITRE V - NOTION DE SALAIRE NORMAL.

Article 13 - 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.

COMMENTAIRE.

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

CHAPITRE VI - CONSTATS PARITAIRES.

Article 14 - En ce qui concerne l'application du chapitre III concernant l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, les parties signataires ont convenu que des constats paritaires seraient établis sur l'évolution de l'absentéisme.

Sans préjudice d'autre décision prise par la commission paritaire, cette procédure est fixée comme suit :

1. Les commissions paritaires sont chargées de soumettre le questionnaire trimestriel figurant en annexe de la présente convention, à un certain nombre d'entreprises de leur secteur de manière à avoir un échantillonnage garantissant une représentativité suffisante.
2. Ce questionnaire sera rempli par le chef d'entreprise en accord avec le Conseil d'entreprise ou à son défaut, la délégation syndicale. A défaut de Conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, la concertation a lieu avec le personnel ou ses représentants.
3. Les questionnaires seront ensuite envoyés aux commissions paritaires qui en transmettront les résultats au Conseil national du Travail.

Cette enquête sera établie par les commissions paritaires, trimestriellement, à dater du 1er janvier 1972.

Les parties signataires examineront en cas de préavis visé à l'article 15 ci-après, dans quelles conditions la présente convention doit être reconduite ou revue, en se fondant sur ces constats.

CHAPITRE VII - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION.

Article 15 - La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1973, à l'exception de l'article 3 qui entrera en vigueur le 1er janvier 1974.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être révisée ou dénoncée au plus tôt à partir du 31 décembre 1974, à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de 6 mois.

Les parties signataires s'engagent à revoir, à la demande de la partie la plus diligente, les taux forfaitaires visés à l'article 5 de la présente convention en cas de modification soit du montant des indemnités de l'assurance maladie-invalidité soit du taux des cotisations de sécurité sociale.

COMMENTAIRE

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

Il va de soi que par un accord de toutes les parties contractantes, la convention pourra être révisée avant le 31 décembre 1974, conformément aux dispositions générales de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

La convention prévoit d'autre part un préavis de six mois afin de permettre aux parties signataires de faire face aux problèmes d'application en cas de dénonciation ou de révision de la convention.

Les organisations se sont en outre engagées à revoir les taux forfaitaires de 30,5 % et 92,5 % visés à l'article 5 de la convention dans les deux cas suivants :

- 1) en cas de modification de l'actuel système de calcul du montant des indemnités dues par l'I.N.A.M.I. ;
- 2) en cas de revision du taux des cotisations de sécurité sociale.

CHAPITRE VIII - DISPOSITION FINALE.

Article 16 - Est abrogée la convention collective n°3 du 9 juin 1970 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

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

Signé à Bruxelles, le vingt huit juin mil neuf cent septante trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

A. VERSCHUEREN.

Pour les organisations des Classes moyennes.

H. ALLARD.

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

R. DEVOS.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

J. KEULEERS.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

G. GOGNE.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

A. VAN DER HAEGEN.

ANNEXE A LA C.C.T. N° 13 (ARTICLE 15) CONCLUE AU C.N.T., LE 28 JUIN 1973,
 CONCERNANT LE SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR CERTAINS EMPLOYES.

Enquête sur les cas de maladie.

1. Période de référence	année
	trimestre
2. Identité de l'entre- prise	dénomination
	commission paritaire ...

3. nombre d'employés engagés à l'essai, pour une durée déterminée de moins de 3 mois ou pour une entreprise déterminée qui donne lieu à une occupation de moins de 3 mois, inscrits à la fin du trimestre.	hommes
	femmes
4. nombre de journées de travail rémunérées au cours du trimestre pour les employés visés sous 3)	hommes
	femmes
5. nombre de jours de maladie pour les employés visés sous 3), ayant donné lieu à application d'un salaire garanti au cours du trimestre	hommes
- à titre de salaire hebdomadaire garanti	femmes
- en tant que complément à titre de salaire mensuel garanti	hommes
	femmes
6. nombre de cas de maladie pour les employés visés sous 3), ayant donné lieu à application	hommes
- du salaire hebdomadaire garanti exclusivement	femmes
- à titre de salaire hebdomadaire garanti et sa- laire mensuel garanti	hommes
	femmes