



<b>ACTUALITES :</b>	■ Formation ACC à destination des nouveaux administrateurs et des responsables des centres culturels	p.1
	■ ANM...où en sommes-nous?	p.2
	■ Les indemnités versées aux artistes exonérées d'impôt	p.2
<b>DOSSIER :</b>	■ Accident du travail : la rémunération de base	p.3
<b>THEMA :</b>	■ Protection de l'environnement : que faire sur le lieu de travail ?	p.7
<b>FAQ :</b>	■ Comment augmenter l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail du personnel utilisant les transports en commun ?	p.11
<b>RESSOURCE:</b>	■ <a href="http://www.guidesocial.be">www.guidesocial.be</a>	p.12

# Actualités

## I. Formation ACC à destination des nouveaux administrateurs et des responsables des centres culturels

Le premier cycle « Faire vivre son centre culturel » s'est bien terminé. Deux séances se sont tenues aux centres culturels de Manage, Boitsfort et Huy. Nous avons pu compter sur la collaboration

d'Eugène Braet, directeur du Secteur des Centres culturels à la Communauté française, de Daniel Carrette, Jean-Pierre Tournois et Laurence Henry, inspecteurs à la Communauté française, et aussi de Pierre Papeux et Alexis Housiaux, juristes et administrateurs de l'ACC, ainsi que d'Ingrid Vandevarent, Nadège Albaret, Marie Devemy, animatrices-directrices de centres culturels, sans oublier Christian Boucq, président du Centre culturel de Berchem-Ste-Agathe. Anaïs Armand complétait cette fine équipe. Qu'ils soient tous remerciés pour leur collaboration compétente.

Suite au fait qu'au début de cette formation, certains centres culturels n'avaient pas encore constitué leur nouveau conseil d'administration, et suite aussi à l'intérêt exprimé par les participants, **l'ACC a décidé de proposer à nouveau à la rentrée d'automne ce programme de deux matinées consacré à la législation des centres culturels et des a.s.b.l.** Le contenu en est :

*Historique et philosophie des Centres culturels ; le Décret de 92-95 ; l'évaluation*

*Structures et fonctionnement d'un Centre culturel ; les contrats-programme*

*Loi sur les ASBL ; statuts et R.O.I.*

*Responsabilité civile de l'administrateur*

*La loi sur le volontariat.*

Vous serez informés bientôt des dates de la reprise de cette matière.

Pour le reste du programme, nous pouvons encore prendre des inscriptions.

### **Module 2 : Analyse des bilan et comptes de résultats; gestion budgétaire et financière**

#### **Lieu 1 : les samedis 15 et 22 septembre**

de 9h30 à 12h30

Salle Jean-Pierre Catoul, Place Faniel à 4520 Wanze

*André Cnudde, Expert-comptable*

#### **Lieu 2 : les samedis 13 et 20 octobre**

de 9h30 à 12h30

Centre culturel régional de Charleroi, Bd Jacques Bertrand, 1-3, 6000 Charleroi

*Marc Leclef, Directeur du Centre culturel La Posterie à Courcelles, Formateur en comptabilité*

### **Module 3 : Les centres culturels et la gestion du personnel**

Un seul lieu (Namur)

#### **Samedi 27 octobre** de 9h30 à 12h30

Introduction à la réglementation du travail : la concertation sociale en Belgique, la représentation des partenaires sociaux, le contrat de travail, le règlement de travail, la rémunération, le bien-être au travail.

*Didier Forsys, Vice-Président de l'ACC, Formateur d'adultes.*

#### **Samedi 10 novembre** de 9h30 à 12h30

Les commissions paritaires 329 et 329.02 des secteurs socioculturel et sportif et leurs conventions collectives de travail ; les fonds liés à la C.P. 329-02

*Pierre Dohet, et Anaïs Armand, Conseillers à l'ACC, administrateurs de la Confédération des Employeurs des Secteurs sportif et socioculturel (CESSOC).*

Paul GUISEN, Directeur de l'ACC

## **II. ANM...où en sommes-nous ?**

Les négociations concernant la signature d'une nouvelle convention collective de travail fixant les conditions de rémunérations pour 2007 sont entamées. Le lundi 18 juin est prévue une réunion de travail entre les partenaires sociaux sur le sujet, avec pour objectif une signature du texte à la réunion de notre sous-commission paritaire le 25 juin. Pour rappel, ces barèmes seront applicables rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2007 moyennant liquidation des montants nécessaires par la Communauté française. Nous vous tiendrons informés très rapidement des évolutions de ce dossier.

Au niveau de la liquidation des montants du décret emploi pour 2007, les représentants du cabinet de Madame Laanan nous annoncent un versement pour fin novembre.

Pierre DOHET, ACC

## **III. Les indemnités versées aux artistes exonérées d'impôt**

En date du 01 juillet 2004, le législateur avait décidé d'exonérer les indemnités perçues par les artistes de cotisations sociales moyennant le respect de certaines conditions (voir l'ACC-Express n°34).

Ces mesures portaient alors sur les indemnités versées aux artistes suite à des prestations artistiques à « petite échelle » devant être considérées comme de la rémunération alors

qu'elles s'apparentent davantage à un remboursement de frais.

Une nouvelle loi vient maintenant compléter ce dispositif en permettant aux artistes d'être exonérés d'impôt si les conditions suivantes sont simultanément respectées :

- Les indemnités ne peuvent dépasser 105,57€ par jour.
- Les indemnités ne peuvent dépasser 2.111,32€ par an.
- Le contribuable ne peut, au moment de la fourniture d'une prestation artistique et/ou de la production d'une oeuvre artistique, être lié au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire sauf si l'artiste et le donneur d'ordre apportent la preuve de la différence de nature des prestations entre les différentes activités.
- L'artiste doit être en possession d'une carte « artistes ». Celle-ci sera prochainement disponible. En attendant, il est recommandé à l'employeur d'obtenir une attestation sur l'honneur selon laquelle l'artiste certifie qu'il répond à l'ensemble des conditions précitées.

L'exonération est applicable à tous les remboursements de frais octroyés à partir du 01 janvier 2007.

**Source :**

Loi du 25 avril 2007 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne les indemnités octroyées à des artistes (M.B. 10 mai 2007).

Emmanuel BAR, FESQJ

# Dossier

## Accident du travail : la rémunération de base

Un des éléments essentiels en matière d'accidents du travail est probablement la rémunération de la victime.

En effet, c'est elle qui servira de base pour déterminer le montant de l'indemnité versée par

l'assureur-loi au travailleur selon les déclarations opérées par l'employeur. Le cas échéant, le Tribunal du travail sera tenu d'en vérifier le calcul.

C'est donc l'ensemble des intervenants qui sont directement visés.

L'objectif du présent dossier sera donc d'informer l'employeur des éléments devant être pris en considération en matière de rémunération afin de lui permettre de procéder aux déclarations idoines. De même, afin d'amener une vision plus pratique de la matière, une brève description du document destiné à l'assureur-loi y sera exposée.

### 1. Définition de la rémunération de base.

Selon l'article 34 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, on entend par rémunération de base « *la rémunération à laquelle le travailleur a droit pour l'année qui a précédé l'accident, en raison de la fonction exercée dans l'entreprise au moment de l'accident* ».

Poursuivant en son article 35 « *est considéré comme rémunération toute somme ou tout avantage, évaluable en argent, octroyé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison des relations de travail existant entre eux, ainsi que le pécule de vacances, soit que cet octroi résulte d'un contrat individuel écrit ou verbal, d'un règlement, d'une convention conclue au niveau de l'entreprise, d'une convention conclue au Conseil national du travail, en commission ou sous-commission paritaire ou en tout autre organe paritaire – rendue obligatoire ou non par arrêté royal – d'un usage ou d'un statut, soit que cet octroi résulte d'une loi ou d'une obligation prise unilatéralement par l'employeur, sauf pour des motifs étrangers à l'activité professionnelle du travailleur* ».

A la lecture de ces articles, on peut immédiatement faire le constat suivant : d'une part, il y a lieu de considérer la rémunération sur une période de référence qui est l'année qui précède l'accident. D'autre part, la notion de rémunération adopte une vision très large puisqu'elle englobe l'ensemble des sources de droit, ce qui nous amène à s'interroger sur ses composants.

## 2. Les éléments devant être pris en considération.

### 2.1 – La rémunération au sens strict.

Il s'agit de la rémunération proprement dite soit le salaire en espèce auquel le travailleur a droit en raison de son engagement et ce, qu'il soit fixe ou variable.

C'est donc la contrepartie des prestations réalisées par le travailleur.

En ce sens, il y a lieu de considérer également la rémunération afférente aux heures supplémentaires calculées conformément à la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que celles prestées en-dehors du cadre légal.

Enfin, la rémunération ne peut être inférieure à celle fixée par convention collective conclue en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires pour un travailleur appartenant à la même qualification professionnelle que la victime.

### 2.2 – La rémunération au sens large.

Au-delà de ce qui précède, il existe une série d'éléments pouvant compléter le salaire.

Cela peut se comprendre comme étant les avantages auxquels le travailleur peut prétendre en raison de l'exécution de son contrat de travail.

La question est donc de savoir si ceux-ci sont évaluables en argent et s'ils sont considérés comme de la rémunération ?

Les éléments le plus régulièrement rencontrés sont exposés ci-dessous. De la sorte, seront considérés comme éléments faisant partie de la rémunération de base :

Le 13ème mois, la rémunération afférente aux jours fériés, le pécule simple ainsi que le pécule double (sauf en cas d'incapacité temporaire), les avantages en nature (lorsque ces derniers ont été établis conformément à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération), l'usage à des fins privées d'un véhicule

d'entreprise, les primes d'ancienneté ou de fidélité<sup>1</sup>, les pourboires<sup>2</sup>.

Si les éléments précités ne semblent pas poser de difficulté particulière, d'autres ont fait l'objet d'une jurisprudence abondante et souvent contradictoire.

Ainsi, la prime d'assurance hospitalisation a été longuement discutée devant les juridictions sociales.

Cependant, un arrêt rendu par la Cour de Cassation du 24 mai 2004 semble avoir tranché le litige en décidant que : « *payée par l'employeur, en raison des relations de travail existant entre lui et le travailleur, cette prime constitue une rémunération* » au sens de l'article 35, alinéa 1er de la loi du 10 avril 1971. Cet arrêt a depuis été confirmé par nos Cours et Tribunaux mais ce point de vue reste néanmoins controversé.

Le même raisonnement doit être tenu en matière de primes payées par l'employeur à une compagnie d'assurances en exécution d'une assurance de groupe.

En ce qui concerne les chèques-repas, un débat a longtemps eu lieu et voulait que la situation soit examinée au cas par cas afin de savoir si les chèques-repas constituaient ou non un remboursement de frais exposés par le travailleur<sup>3</sup>. En cas de simple remboursement de frais, les chèques-repas devaient être exclus de la rémunération<sup>4</sup>. Par contre, lorsqu'ils ne visaient pas à défrayer les travailleurs, ils étaient considérés comme éléments faisant partie de la rémunération<sup>5</sup>.

Cependant, l'arrêté Royal du 10 juin 2001<sup>6</sup> a tranché ce débat puisqu'il est maintenant prévu que

<sup>1</sup> (C. trav. Mons, 06 juin 1984), (C. trav., Liège, (sect. Hasselt), 02 avril 1973).

<sup>2</sup> Sauf si le pourboire s'apparente davantage à une libéralité. « *Tel sera le cas lorsqu'un chauffeur livreur de brasserie ne prouve pas qu'il avait droit à des pourboires en vertu de l'usage. Il n'y a là que quelques libéralités épisodiques et non un sentiment général d'obligation chez les clients qui créerait un véritable droit pour les travailleurs* (C. trav., Liège (sect. Liège), 07 janvier 1982) ».

<sup>3</sup> (T. trav. Charleroi. (sect. Charleroi), 02 septembre 1992)

<sup>4</sup> (C. trav., Liège, (sect. Neufchâteau), 17 février 1993)

<sup>5</sup> (C. trav., Mons, 01 mars 1995); (C. trav., Mons, 03 juin 1994)

<sup>6</sup> M.B. 31 juillet 2001

le titre repas exonéré du prélèvement de cotisation sociale est exclu de la rémunération.

Partant de là et de façon globale, il y a lieu d'entendre par frais professionnels « *les dépenses faites par le travailleur dont la nature et le montant sont d'un rapport direct avec l'exercice de la profession et indépendants de ses convenances personnelles*<sup>7</sup> ».

Conformément à l'article 35 alinéa 2, le remboursement des dépenses professionnelles ne peut être analysé comme un paiement de rémunération.

Loin d'enrichir le patrimoine du travailleur, il évite au contraire un appauvrissement dû à des frais nécessités par l'exécution du contrat.

Il en irait différemment s'il était démontré que le forfait était « *nettement exagéré*<sup>8</sup> ».

Il me semble que tel pourrait être le cas si l'employeur procède au remboursement des frais de déplacement en accordant une indemnité kilométrique au travailleur nettement supérieure (par exemple 2,00€ par kilomètre) à celle accordée aux agents de l'Etat (0,2903€ par kilomètre). L'employeur pourrait être amené à devoir justifier cette décision.

S'il n'y parvient pas, l'indemnité de déplacement pourrait être incluse dans la rémunération de base à la demande d'une des parties.

Par ailleurs, face à l'usage pouvant naître lorsque l'employeur accorde au travailleur une prime, « *l'employeur ne peut pas stipuler valablement que de telles primes ne sont pas de la rémunération. Il peut faire une réserve à ce propos, mais celle-ci ne pourra porter que sur l'octroi et l'étendue des primes dans le futur*<sup>9</sup> ».

Il apparaît donc que les primes précitées devront être incluses dans la rémunération de base.

Enfin, la prime payée par l'employeur lorsqu'il finance une ligne ADSL au travailleur sera-t-elle une composante de la rémunération de base ?

A ce jour, les Cours et Tribunaux n'ont pas encore dû se prononcer sur cette matière bien qu'il faille s'y attendre notamment par le fait du développement du télétravail.

Néanmoins, une première réflexion peut s'envisager en référence à ce qui a été dit jusqu'à présent.

Selon les arguments développés auparavant afin d'inclure ou d'exclure les chèques-repas, il conviendrait de traiter le sujet au cas par cas. Deux situations pourraient être envisagées : d'une part, la prime ne devrait pas être incluse dans la rémunération de base. Tel serait le cas, si le travailleur dispose de cet avantage en vue de lui permettre de réaliser tout ou partie de son travail depuis son domicile privé. Il pourrait alors s'agir d'un remboursement des frais engendrés par le fait du travail et n'adopterait donc pas la forme de rémunération. Il en irait différemment si le travailleur peut en bénéficier alors que l'utilisation se limite à la sphère privée. Il faudrait alors pouvoir l'inclure dans l'assiette définissant la rémunération de base du travailleur. Il restera bien entendu à évaluer en argent l'avantage dont il est question.

Ce même raisonnement doit être appliqué en cas d'une prise en charge par l'employeur d'un raccord téléphonique ou d'une mise à disposition d'un GSM d'entreprise pouvant être utilisés à des fins privées.

### **3. N'est pas considéré comme étant de la rémunération au sens de la loi du 10 avril 1971.**

L'article 35 alinéa 2 expose les montants exclus de la rémunération de base :

- Les sommes versées à titre de remboursement des frais de transport exposés réellement par le travailleur à charge de l'employeur.
- Les montants versés au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile.
- Les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail, ainsi que les montants que l'employeur paie au travailleur afin de s'acquitter de son obligation de fournir les outils ou vêtements de travail.

<sup>7</sup> (C. trav., Liège, 10 février 1986)

<sup>8</sup> (C. trav., Liège, 10 février 1986); (C. trav., Liège, 10 février 1986)

<sup>9</sup> VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., « *Compendium social 06-07* », Waterloo, E. Kluwer, pg 1003.

- Les indemnités accordées en cas de fermeture d'entreprise.
- Les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires.
- Les avantages complémentaires au régime de la sécurité sociale, à l'exception des pécules complémentaires de vacances.

#### 4. La période de référence.

Comme il a été exposé précédemment, pour établir la rémunération de base, le travailleur doit être occupé auprès du même employeur depuis 1 an à temps plein. Or, un accident du travail ou sur le chemin du travail peut survenir au début de la période d'occupation.

Dans ce cas, en son article 36, la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail édicte des règles particulières permettant de reconstituer une période de 365 jours complétée par le calcul d'une rémunération hypothétique.

Cette dernière « *est calculée sur base de la rémunération proméritée par la victime ou sur base de la rémunération moyenne des travailleurs de même qualification professionnelle ou sur base des gains propres acquis pendant la période nécessaire pour parfaire l'année*<sup>10</sup> ».

Nous pouvons citer les différentes situations envisagées par la loi dont certaines plus particulières telles que le travail à temps partiel retiendra notre attention.

Le calcul d'une rémunération hypothétique aura donc lieu lorsque le travailleur :

- A vu son contrat de travail interrompu pendant l'année.

Dans ce cas, il est tenu compte de la rémunération hypothétique de la propre rémunération du travailleur durant la période où il était effectivement au travail.

- N'a pu cumuler une année d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction exercée.

<sup>10</sup> BOLLE, J.M., « La rémunération de base en accidents du travail », in *Orientations*, octobre 1987, p. 232.

La loi exige que la rémunération hypothétique soit calculée au regard de la fonction occupée par le travailleur au moment de l'accident.

Exemple : un travailleur qui est en fonction au sein d'une ASBL depuis 5 ans mais qui, durant les 12 mois qui ont précédé l'accident de travail a connu un saut d'échelon, soit de l'échelon 3 à l'échelon 4.1. Il sera donc établi une rémunération hypothétique établie selon la nouvelle fonction 4.1.

- Est occupé dans une entreprise ne comportant qu'une période limitée de travail par an.

Il faut considérer la rémunération perçue pendant la période d'occupation complétée par les gains<sup>11</sup> acquis pendant la période nécessaire<sup>12</sup> pour parfaire l'année.

#### 5. Le contrat de travail à temps partiel.

Malgré que cela puisse sembler évident, il peut être utile de préciser qu'une victime engagée dans les liens d'un contrat en qualité de travailleur à temps partiel voit sa rémunération de base fixée exclusivement en fonction du salaire dû aux termes dudit contrat de travail.

De même, si la victime a contracté plusieurs contrats de travail à temps partiel, il sera tenu compte des salaires qui lui sont dus aux termes desdits contrats.

Cette règle, pourtant simple, n'a pas toujours été appliquée par le passé.

Les travailleurs à temps partiel percevaient des indemnités selon une rémunération hypothétique complète en fonction du régime de travail applicable à l'entreprise, ce qui avait pour effet qu'ils percevaient plus lorsqu'ils étaient en incapacité de travail que lorsqu'ils étaient au travail.

Cette logique avait également pour conséquence injuste de défavoriser les travailleurs qui avaient cumulé plusieurs contrats de travail à temps partiel

<sup>11</sup> Il peut notamment s'agir des gains tirés d'activités indépendantes ou de prestations sociales comme les allocations de chômage.

<sup>12</sup> Période durant laquelle l'entreprise est fermée.

puisque les indemnités étaient alors calculées selon les salaires réellement perçus<sup>13</sup>.

## 6. Les indemnités dues au travailleur.

Dès que la rémunération de base est déterminée, il est possible de chiffrer le montant des indemnités qui seront versées au travailleur victime d'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail :

La rémunération annuelle / 365 jours x le nombre de jours indemnisables au cours du mois x 90%

## 7. La déclaration d'accident du travail.

Le formulaire de déclaration d'accident du travail comporte 8 volets dont un porte exclusivement sur la rémunération du travailleur et s'étend du numéro 55 au numéro 69.

Il peut être intéressant pour l'employeur qui est confronté à cette situation d'être aidé en vue de le compléter.

A cet effet, vous trouverez en annexe un tableau faisant état de commentaires au regard de chaque question devant être abordée<sup>14</sup>:

### Sources :

VAN GOSSUM, L., « *Les accidents du travail* », 6è éd., Bruxelles, E. De Boeck Université, pg 97-109.

VAN ECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., « *Compendium social 06-07* », Waterloo, E. Kluwer.

BOLLE, J.M., « La rémunération de base en accidents du travail », in *Orientations*, octobre 1987, p. 232.

BONHEURE, M., « Modifications récentes de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail », in *J.T.T.*, 1991, p.191.

BONHEURE, M., « La rémunération de base des victimes d'accidents du travail », in *R.G.A.R.*, 1979, n°10021 et n°10030.

GERADIN, J.M., « La rémunération de base », in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, tome VI, 15 avril 1989.

<http://socialsecurity.fgov.be/faofat>

Emmanuel BAR, FESQJ

# THEMA

## Protection de l'environnement : que faire sur le lieu de travail ?

### Introduction

Toutes les composantes de la société sont interpellées en vue de participer à l'effort global de protection de notre environnement pour limiter autant que possible les dégâts liés au réchauffement climatique.

Une initiative intersyndicale telle que le BRISE<sup>15</sup> ou encore le label d'entreprise écodynamique décerné par l'IBGE<sup>16</sup> s'adressent à présent à un acteur incontournable : l'employeur. C'est aujourd'hui à l'ACC, d'apporter une petite pierre à cet édifice.

Ce thème a pour objectif de faire avec vous un tour de petites et grandes actions qui, parmi beaucoup d'autres, peuvent être menées sur le lieu de travail, et - si ce n'est déjà fait - de vous donner envie en tant qu'employeur du socioculturel, de réfléchir à ce qui peut concrètement être mis en place avec l'équipe pour limiter l'incidence de votre association sur l'environnement.

Nous avons choisi de procéder par étape en présentant d'abord quelques actions quotidiennes rapides à mettre en place, suivies par des changements qui nécessitent un peu plus de moyens, puis par un point relatif à la mobilité des travailleurs et enfin, par la présentation d'une démarche plus approfondie sous la forme d'une labellisation.

### Quelques actions simples

#### A. Les déchets et les achats

Il s'agit d'abord de limiter les déchets, et si ce n'est pas possible, de limiter leur impact. Voici quelques pistes en ce sens :

- Se munir du (désormais incontournable) sac jaune dans chaque bureau et du sac bleu aux endroits-clé, en affichant le mode d'emploi de ce dernier

<sup>15</sup> Réseau intersyndical bruxellois pour l'environnement.

<sup>16</sup> Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement; c'est l'administration régionale bruxelloise en matière d'environnement.

<sup>13</sup> Id., pg 236

<sup>14</sup> <http://socialsecurity.fgov.be/faofat>

- Eviter d'utiliser des piles, très polluantes. A défaut, leur préférer les piles rechargeables, ou du moins prévoir l'un de ces sachets pour la récolte des piles usagées
- Ne pas forcément jeter les vieux PC, meubles ou l'électroménager : des associations telles qu'Oxfam Solidarité<sup>17</sup> ou les Petits Riens<sup>18</sup> pourront éventuellement les récupérer. L'IBGE fournit quant à lui une liste plus complète d'adresses pour les secondes mains<sup>19</sup>.

Un premier type d'achats concerne l'alimentaire pour nos réunions et nos activités. Quelques réflexes : éviter la vaisselle jetable et les conditionnements individuels, et plus généralement les produits qui génèrent des déchets inutiles ; opter pour les bouteilles consignées, voire l'eau du robinet.

Pourquoi ne pas s'orienter aussi vers des produits bios, locaux, ou issus du commerce équitable ? Ainsi, pour commander un lunch ou des sandwiches, les adresses des traiteurs bio (parmi un stock d'autres adresses bio) sont reprises dans un guide de « Nature et Progrès » disponible gratuitement sur simple demande<sup>20</sup>. Quant aux produits issus du commerce équitable, ils constituent également une option intéressante, a fortiori lorsqu'un produit équivalent n'est pas fabriqué en Belgique. L'ONG Max Havelaar propose sur son site une liste des fournisseurs<sup>21</sup> de produits issus du commerce équitable.

Les petites fournitures de bureau présentent aussi l'occasion de réfléchir à quelques mesures simples, qui passent de l'achat de colle et de correcteurs sans solvants nocifs à celui de papier recyclé ou

certifié (voir ci-dessous), de classeurs en carton recyclé, ou encore de marqueurs fluo à base d'eau. Enfin, pour les produits d'entretien et le nettoyage des locaux, il existe des produits moins polluants que d'autres (tels que les **produits de la marque eco-ver**), **et il est possible de sensibiliser aussi la personne en charge du nettoyage.**

### B. Le papier

Chaque employé de bureau consommerait chaque année au travail l'équivalent de deux arbres. Voici comment préserver déjà quelques branches :

- Des économies significatives de papier peuvent être réalisées en imprimant recto-verso, voire en imprimant deux pages par feuille (choisir dans les propriétés de l'impression : "disposition" et y cocher "recto-verso"). Le papier peut être réutilisé comme feuilles de brouillon. On peut aussi effectuer le réglage recto/verso par défaut sur les photocopieuses et imprimantes
- Tout ce que nous imprimons mérite-t-il de l'être..? Utiliser l'"aperçu avant impression" peut éviter d'imprimer pour rien

### C. L'énergie

A côté d'un minimum de vigilance, quelques astuces permettent également de réduire quelque peu ses consommations.

#### **Pour l'eau :**

- Un objet tel qu'une bouteille remplie d'eau peut être placé dans le réservoir de la chasse d'eau si vous ne disposez déjà d'une chasse à double touche
- Un système économiseur d'eau peut aussi être placé sur tous les robinets

#### **Pour le chauffage :**

- Tout comme à la maison, il est facile de baisser d'un degré et de garder un pull ;
- Le chauffage ne doit fonctionner que quand les bureaux sont occupés : s'il y a un thermostat, programmez-le correctement ;
- Il s'agit aussi de régulièrement nettoyer et purger les radiateurs<sup>22</sup> et de ne pas entraver la diffusion de la chaleur en posant des tablettes,

<sup>17</sup> A Bruxelles, vous pouvez déposer ces objets au 252 chaussée d'Ixelles, du mardi au samedi de 10 à 18h, tél. 02/647.48.51. Pour les autres villes, la liste est disponible sur <http://www.oxfamsol.be/fr/aider/seconde-main-magasin-livres-ordinateurs.htm> avec plus d'infos sur cette action.

<sup>18</sup> A Bruxelles, vous pouvez déposer ces objets au 101 rue Américaine ou demander un enlèvement gratuit depuis vos locaux en téléphonant au 02/537.30.26. Pour les autres villes et pour plus d'infos : <http://www.petitsriens.be/enssecmain.htm> (cliquer à gauche sur "don en nature/enlèvement gratuit à domicile")

<sup>19</sup> Liste disponible via <http://www.ibgebim.be/francais/contenu/content.asp?ref=2359>

<sup>20</sup> Le "Biotin Alimentation" peut être commandé au 081/32.30.57 ou via [natpro.encadrement@skynet.be](mailto:natpro.encadrement@skynet.be).

<sup>21</sup> Cette liste est disponible sur [http://www.rdce.be/uploads/liste\\_fournisseurs.pdf](http://www.rdce.be/uploads/liste_fournisseurs.pdf).

<sup>22</sup> Pour les moins bricoleurs d'entre nous, voici même un mode d'emploi : <http://www.aquadesign.be/news/article-514.php>.

dossiers ou tentures devant ou sur les radiateurs.

#### **Pour l'électricité :**

- Remplacer les ampoules usagées par des lampes fluo-compactes, aussi appelées LFC, lampes "basse énergie" ou "économiques". Elles coûtent nettement plus cher mais leur durée les rend en fin de compte plus économiques. Elles se reconnaissent via l'étiquette énergétique<sup>23</sup>, où elles sont toujours classées en A ou B.
- Se doter de multiprises avec interrupteur
- Dégivrer régulièrement le frigo
- Nettoyer de temps en temps les éléments d'éclairage

#### **Quelques actions plus complexes**

Ce qui figure ci-dessus n'a rien d'inédit. Ce sont des petits gestes du quotidien, dans l'ensemble peu compliqués à effectuer, même s'il serait fastidieux d'y veiller totalement et systématiquement.

En amont, d'autres démarches peuvent être entreprises.

En matière d'achats et de gestion des déchets, une réflexion peut être portée au niveau de l'équipe, ou bien avec les personnes plus directement concernées : réflexion par exemple sur l'utilité d'un produit ou d'une fourniture avant tout achat, sur la gestion des stocks, l'exploitation des possibilités de réutilisation en interne, l'achat en commun avec d'autres associations, l'adoption de critères d'achat de produits écologiques (durables - réparables - réutilisables - re-remplissables - rechargeables - recyclés - recyclables - labellisés - sans substances dangereuses - sans emballage superflu - ...), etc.

Lors du renouvellement des ordinateurs, imprimantes, photocopieuses, fax,..., vous pouvez opter pour un label tel qu'"energy star"<sup>24</sup> et pour les ordinateurs, choisir parmi ceux munis d'un écran plat et d'un système de mise en veille. Quant aux appareils électroménagers (frigo, lave-vaisselle,...),

vous pouvez privilégier ceux dont l'étiquette énergétique mentionne un A.

En matière d'énergie, au-delà d'une rationalisation de vos consommations de gaz, d'électricité et d'eau, l'étape suivante consiste à optimiser vos installations. Si vous êtes propriétaire des locaux ou si vous pouvez émettre des suggestions auprès du propriétaire, voici quelques idées :

- Faire contrôler régulièrement l'isolation du bâtiment et des conduites, et effectuer si nécessaire des réparations ;
- Faire entretenir chaque année l'installation de chauffage, particulièrement pour les chaudières à mazout ;
- Faire contrôler et entretenir régulièrement les installations électriques ;
- Faire installer un système de régulation centralisée du chauffage (avec des sondes qui tiennent compte de la température extérieure, un programmateur qui tient compte du rythme d'activité dans les bureaux, des thermostats assurant une régulation zonale).

Enfin, dans l'hypothèse où vos locaux sont situés à Bruxelles et où vous souhaitez les rénover en "poussant les logiques énergétique et environnementale le plus loin possible", le ministère bruxellois de l'environnement lance un appel à projets<sup>25</sup> intéressant.

#### **Les moyens de transport utilisés par l'équipe**

Un employeur peut valoriser l'utilisation de moyens de transport plus écologiques pour se rendre au travail, en remboursant davantage les travailleurs qui utilisent les transports en commun ou le vélo.

En effet, s'il y a des montants minima<sup>26</sup>, à hauteur desquels l'employeur doit indemniser le travailleur pour ces frais de déplacement, le remboursement effectif peut être plus élevé, tout en étant plafonné au coût réel encouru par le travailleur. La FAQ de ce numéro vous présente d'ailleurs le contrat de tiers payant proposé par la SNCB pour que 100% de l'abonnement de train soit remboursé au travailleur.

Quant au vélo, notre CCT sectorielle impose de rembourser minimum 50% du montant de la carte-

<sup>23</sup> Pour en savoir plus sur l'étiquette énergétique :

<http://www.ecoconso.be/article251.html>.

<sup>24</sup> Pour plus d'infos sur le programme Energy Star de la Communauté européenne relatif à l'efficacité énergétique des équipements de bureau : <http://www.eu-energystar.org/fr/index.html>.

<sup>25</sup> Infos sur cet appel à projets :

[http://www.ibgebim.be/francais/pdf/Actualites/Appel\\_offre/AppelBatEx\\_FR.pdf](http://www.ibgebim.be/francais/pdf/Actualites/Appel_offre/AppelBatEx_FR.pdf)

<sup>26</sup> Ces niveaux d'intervention sont définis par notre convention collective de travail sectorielle du 30 avril 1997.

train équivalent à la distance parcourue. Si vous souhaitez intervenir davantage, attention toutefois à ne pas rembourser à ce cycliste plus de 0,15 euros par jour par km, car au-delà de ce plafond, l'ensemble de l'intervention versée par l'employeur serait considéré comme de la rémunération et donc taxé comme tel. A propos du vélo, le Gracq présente également des arguments très "patronaux"<sup>27</sup> en faveur des déplacements à vélo des travailleurs : en meilleure santé, moins stressés, moins souvent en retard à cause des embouteillages, ils seront donc moins souvent absents et encore plus productifs !

Quant aux autres déplacements que votre association peut occasionner (cela concerne par exemple le choix des lieux où vous organisez une activité), les lieux facilement accessibles en transports en commun sont à privilégier.

### **Le label d'entreprise écodynamique**

La Région de Bruxelles-Capitale propose un label « d'entreprise écodynamique » à toute asbl qui a des locaux à Bruxelles. Ce label constitue une reconnaissance officielle des bonnes pratiques de gestion environnementale spécifique au monde du travail. L'objectif est d'initier un processus dynamique d'amélioration environnementale des activités par le biais de cette labellisation, de faire évoluer le management ainsi que les comportements des membres du personnel, et, à terme, de concrétiser une série d'actions dans une perspective de développement durable. NB : même un bureau d'architecte avec un seul travailleur a obtenu ce label : la démarche est donc pertinente quelles que soient la taille et les activités de votre association.

La première étape consiste à s'engager en signant une charte, en remplissant une fiche signalétique et en complétant un rapport intermédiaire (incidences de votre association sur l'environnement, mesures déjà en place pour réduire ces incidences, objectifs et moyens envisagés pour l'avenir).

Vous bénéficiez ensuite d'un accompagnement gratuit dans vos locaux par un bureau d'études spécialisé. Il vous aidera à mettre sur pied un programme d'action progressif et adapté à votre centre culturel.

Vous serez alors prêt à introduire votre dossier de candidature, contenant les mesures pratiques à mettre en place. Dans les trois mois, un jury statuera et vous décernera une, deux ou trois étoiles. Tous les trois ans, votre programme sera mis à jour en vue de renouveler le label.

Ce label présente donc l'avantage d'être souple, progressif, relativement peu coûteux en temps et en argent (du moins pour un secteur comme le nôtre) et de vous fournir une aide spécialisée et gratuite pour identifier les mesures les plus porteuses en fonction des spécificités de votre association.

Dans le socioculturel, les Jeunesses Scientifiques de Belgique, la Ferme Nos Piliifs et le Réseau Idée disposent déjà de ce label.

La Région Wallonne ne propose par contre pas un label équivalent mais il existe au niveau européen les certifications iso 14000 et EMAS<sup>28</sup>, qui sont toutefois nettement plus contraignantes.

### **Conclusion**

Par l'intermédiaire de ce thème, nous espérons avoir suscité votre intérêt. Tout employeur peut encourager au sein de son équipe des comportements responsables en matière de protection de l'environnement.

Si vous avez des conseils ou des expériences à nous faire partager sur cette matière, n'hésitez pas à prendre contact avec votre fédération, qui se fera un plaisir de les relayer.

### **Pour plus d'informations**

Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement : <http://www.ibgebim.be/>  
Portail Environnement de Wallonie : <http://environnement.wallonie.be/>  
Réseau Eco-consommation <http://www.ecoconso.be/>  
Pour plus d'informations sur le label "Entreprise écodynamique": IBGE, [ecodyn@ibgebim.be](mailto:ecodyn@ibgebim.be), Gabriel Torres, 02/775.78.27. <http://www.ibgebim.be/francais/contenu/content.asp?ref=722>

Christine VERSTEGEN, FEONG

---

<sup>27</sup> <http://www.gracq.org/autravail/employeur.html>.

---

<sup>28</sup> Plus d'info sur EMAS via <http://www.ibgebim.be/francais/contenu/content.asp?ref=772>.

# FAQ

## Comment augmenter l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail du personnel utilisant les transports en commun ?

Malgré mon intervention obligatoire en tant qu'employeur dans une partie de ces frais, mes travailleurs se plaignent du coût restant à leur charge. Puis-je rembourser plus que ce que prescrit notre régime d'intervention<sup>29</sup> ? Et comment ?

Dans le cadre de l'amélioration de la mobilité des travailleurs et de la diminution d'émissions de CO<sup>2</sup>, le gouvernement belge a décidé d'offrir la possibilité d'une gratuité du transport ferroviaire domicile-travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 via le « contrat tiers payant ».

### De quoi s'agit-il ?

Tout d'abord d'une simplification administrative. Dans bon nombre de cas, le travailleur paie l'entièreté de son abonnement social au guichet et l'employeur reverse sa quote-part patronale par la suite. Grâce au contrat tiers payant, les différentes formalités sont réglées directement par la SNCB, le travailleur ne débourse rien au guichet. L'employeur reçoit une seule facture globale dans le mois qui suit pour tous ses travailleurs utilisant au minimum le chemin de fer (cas de cumul avec STIB ou TEC, voir ci-dessous), mettant fin de la sorte au règlement individuel des dites interventions.

Ensuite, par la conclusion d'une telle convention avec la société des chemins de fer, les employeurs peuvent décider de rembourser à une plus grande hauteur les déplacements de leurs travailleurs, allant même jusqu'à la gratuité. Il suffit que l'employeur accroisse son intervention à hauteur de 80% du coût de la carte train en 2<sup>ème</sup> classe, les 20% restants seront pris en charge par l'Etat.

<sup>29</sup> Pour plus de détails sur les obligations sectorielles, voir ACC-Express 32 (avril 05).

## Pour quelles cartes de train ?

Les contrats tiers payant s'appliquent aux éléments suivants<sup>30</sup> :

- La carte train Trajet
- La carte train Réseau
- Railflex

Pour les travailleurs qui combinent le train avec le bus ou le métro bruxellois, les 20% de l'Etat concernent la partie « train » en 2<sup>ème</sup> classe et la partie STIB.

L'employeur choisit lors de la signature du contrat la périodicité de validation des cartes : par semaine, par mois, tous les 3 mois ou annuellement pour les cartes train Trajet et Réseau ; 15 jours pour le Railflex.

### Quid si j'intervenais déjà à 100% avant le 1/1/2005 ?

Il est prévu une mesure transitoire pour les employeurs qui, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004, offraient la gratuité de ces transports à son personnel. Celle-ci leur permet d'obtenir progressivement l'intervention de l'Etat.

Première date de validité de la validation en ...	Part patronale	Intervention de l'Etat
2004	100%	0%
2005	90%	10%
2006	87,5%	12,5%
2007	85%	15%
2008 (*)	82,5%	17,5%
2009 (*)	80%	20%

(\*) sous réserve de la prolongation de la règle existante par le gouvernement.

Concrètement, cela signifie que si vous décidez de conclure un tel contrat avec la SNCB dès aujourd'hui et que vous interveniez à 100%, l'intervention de l'Etat jusqu'à la fin de l'année 2007 s'élèvera à 15% pour passer à 17,5% en 2008 et enfin 20% en 2009.

<sup>30</sup> Voir les conditions des différentes cartes sur [www.sncb.be](http://www.sncb.be)

## Comment conclure un contrat « tiers payant » ?

Un formulaire de renseignement est disponible sur [www.sncb.be](http://www.sncb.be) ainsi qu'un modèle de convention en ligne. Vous pouvez également prendre contact avec le service des renseignements pour les modalités de la convention :

SNCB Direction Voyageurs  
B-VG 052 – s. 13/8  
Avenue de la Porte de Hal 40  
1060 Bruxelles  
E-mail : [convention-on-line@b-rail.be](mailto:convention-on-line@b-rail.be)  
Fax : 02 528 82 49  
Tél : 02 528 25 28

### Quelques chiffres<sup>31</sup>

Depuis sa mise en place, plus de 2000 entreprises privées ont conclu un contrat avec la SNCB ; et plus de 110.000 travailleurs des secteurs privés et publics voyagent gratuitement.

#### Sources :

[www.sncb.be](http://www.sncb.be) ;  
sd worx ;  
[www.letec.be](http://www.letec.be) ;

Pierre DOHET, ACC

---

# Ressource

[www.guidesocial.be](http://www.guidesocial.be)

Site de référence du secteur psycho-médico-social qui comporte un panel d'informations et d'actualités sur les 10 thèmes suivants : Affaires sociales/Education, Enseignement/Emploi, Travail/Enfance, Jeunesse/Famille/Handicap/Immigration/Justice/Santé et santé mentale/3ème âge.

Cette diversité de matières vous donne accès à des actualités variées allant de l'accord du non-marchand à l'arnaque aux médicaments.

---

<sup>31</sup> *Métro*, le 06 juin 2007, p.14.

N'oubliez pas de consulter les « fiches info » qui sont intéressantes pour prendre connaissance de certaines matières sociales, telles que les aides à la promotion de l'emploi ou la nouvelle loi sur le volontariat.

Afin de trouver facilement et rapidement un sujet, il vous suffit d'insérer votre mot-clé et le tour est joué.

De plus, ce site comporte une liste d'offres et de demandes d'emplois du secteur social.

Je vous conseille d'y jeter un œil pour vous forger votre propre opinion !

Laetitia ELLEBOUDT, AISF

---