

LA TRIBUNE DES INDEPENDANTS

Journal d'opinion du Syndicat Européen des Indépendants

Belgique-Belgie

P.P.

Bruxelles X

1/1214



Rue de l'Autonomie 26
1070 Bruxelles
T: 02 523 95 04
www.sei-esz.be

4^{ème} TRIMESTRE 2018

Editeur responsable : B. Passau - Rue de l'Autonomie 26 - 1070 Bruxelles
N° d'agrégation: P401066 - N° de client: 1752814
Bureau de dépôt: Bruxelles X

SOMMAIRE

*Réforme du droit
d'insolvabilité*

*Procédure de dispense
de cotisations sociales*

*Prime de bien être
annuelle pour les
pensionnés indépendants*

*Réduction des seuils de
cotisations*

*Responsabilité pénale
des personnes morales*

Réforme judiciaire

*Travailleur non déclaré et
accident du travail*

*La direction du
Syndicat Européen
et son équipe vous
souhaitent de très bonnes
fêtes de fin d'année et
une année 2019 prospère
et restent à votre service.*

Réforme du droit de l'insolvabilité

1 ère partie

A partir du 1er mai 2018, la loi du 11 août 2017 insérant un Livre XX « Insolvabilité des entreprises » dans le Code de Droit Economique entrera en vigueur.

Comme cela a été expliqué dans nos contributions précédentes concernant la réforme du droit en matière d'insolvabilité, cette loi modifie et regroupe la loi sur les faillites et la loi du 31 janvier 2009 concernant la continuité des entreprises.

1. L'entreprise remplace le commerçant

L'une des modifications les plus importantes est sans aucun doute l'élargissement du champ d'application *ratione personae*. Là où l'accent était mis auparavant sur la notion de « commerçant », qui était décrite par la législation existante comme la personne qui pose des actes de commerce et en fait sa profession habituelle ou complémentaire, le point d'attention et de référence est maintenant plus large, c'est-à-dire « l'entreprise ».

Les « actes de commerce » ont été d'une part énumérés limitativement dans la législation existante mais également d'autre part complétés et interprétés, souvent de manière large, par la doctrine et la jurisprudence. En outre, il existe un large consensus dans la doctrine selon lequel la liste des « actes de commerce » est datée et peu rationnelle. Par conséquent, la notion de « commerçant » n'est plus un point de référence approprié pour des règles particulières. Le législateur a maintenant répondu à l'évolution économique et juridique des dernières années avec une notion plus large d'entrepreneur.

La notion nouvelle et moderne d'entrepreneur ne comprend pas seulement tous les commerçants, mais est plus large et comprend aussi d'autres secteurs économiques actifs comme les professions libérales, l'exploitation agricole ou minière. La nouvelle définition d'« entreprise » a vocation à devenir un élément unique pour l'application de règles particulières qui sont prévues pour les entreprises dans le Code de Droit Economique, le Code Judiciaire et le Code Civil.

La nouvelle définition est destinée à être utilisée à la place de la notion de « commerçant », « société commerciale » ou toute autre notion analogue. Le critère matériel, c'est-à-dire « poursuivre un but matériel » n'est plus appliqué et fait dès lors place autant que possible à des critères purement formels, qui offrent plus de sécurité juridique et qui ont une portée plus large que les secteurs économiques.

2. Définition « entreprise »

Selon la nouvelle définition, l'entreprise comprend:

- (i) toute personne physique qui exerce à titre indépendant une activité professionnelle :

Selon le législateur, le choix pour les notions « indépendant » et « activité professionnelle » a pour conséquence que les discussions antérieures concernant une « activité économique durable » sont éliminées. La notion « indépendant » est l'opposé de « sous contrat de travail », alors que la « durabilité » est inhérente à une « activité professionnelle ».

A titre d'exemple, on peut penser aux personnes physiques qui sont commerçantes, artisanes ou professions libérales. Les activités durables dans le cadre de l'économie collaborative sont également comprises dans la définition (par ex. Uber, Airbnb,...).

La nature de l'activité n'est à cet égard par pertinente.

Toutefois, toute activité d'une personne physique ne tombe pas sous la notion d'entreprise. Ainsi, une activité qui s'inscrit simplement dans la gestion normale du patrimoine personnel d'une personne physique ne tombera pas dans la notion d'entreprise. En ce sens, la simple inscription, acquisition ou détention d'actions, effets ou titres participatifs dans une société avec personnalité juridique par une personne physique, est supposée s'inscrire dans la gestion normale de son patrimoine personnel.

- (ii) toute personne morale, à l'exception des personnes morales de droit public :

L'activité statutaire ou réelle n'est pas pertinente pour la qualification d'entreprise. Désormais, les autres personnes morales de droit privé comme les ASBL et fondations sont également qualifiées d'entreprises par la nouvelle loi, même si aucun but économique n'est poursuivi. Cela est justifié par le fait que ces entités forment, malgré leurs activités, en raison de leur forme avec personnalité juridique, une structure qui entraîne parfois des conséquences importantes pour les tiers (comme les travailleurs, créanciers, etc.). Les personnes morales de droit public (par ex. l'Etat fédéral, les communes, les CPAS, etc....) ne sont pas des entreprises et sont exclues du champ d'application du droit en matière d'insolvabilité. Les biens et obligations de chaque personne morale de droit public sont donc soustraits aux procédures d'insolvabilité

- (iii) toute autre organisation sans personnalité juridique :

La nouvelle définition d'entreprise comprend également toute autre entité sans personnalité juridique, parmi lesquelles les sociétés de fait ou la société de droit commun.

Le caractère « lucratif » justifie que soit imposée, par l'application des règles du droit de l'entreprise, une professionnalisation qui protège les tiers. C'est pourquoi le contrôle par les tribunaux et praticiens de l'insolvabilité est élargi à toutes les personnes morales.

Les organisations étrangères sans personnalité juridique qui sont porteuses de droits et obligations propres et qui peuvent participer aux échanges juridiques belges tombent dans le champ d'application de cette loi, par exemple un trust ou un commerce avec un patrimoine distinct et/ou une responsabilité limitée, mais sans personnalité juridique, à condition que le centre des intérêts principaux soit situé en Belgique.

Toute organisation sans personnalité juridique qui ne poursuit pas de but de distribution et qui en fait ne distribue pas d'avantages à ses membres ou à des personnes qui exercent une influence décisive sur la stratégie de l'organisation ne tombe pas dans le champ d'application de la loi.

Les associations de fait tombent également en dehors de l'application du droit en matière d'insolvabilité pour autant qu'elles aient un caractère « non lucratif ». Le caractère « non lucratif » est à cet égard déterminant.

Pour les entreprises dont les associés ont une responsabilité illimitée, l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité à l'égard de l'entreprise n'implique pas nécessairement l'ouverture d'une même procédure d'insolvabilité concernant ses associés indéfiniment responsables. En cas de citation en faillite ou de déclaration de faillite d'une entité sans responsabilité juridique ou d'une personne morale dont les associés sont indéfiniment responsables, les associés – connus – doivent être impliqués dans l'affaire. La loi a également introduit la possibilité pour les associés qui n'avaient pas été mis au courant ou qui n'ont pas eu connaissance de la déclaration de faillite, de s'opposer dans les 6 mois de la publication au Moniteur belge et dans les 15 jours de la connaissance du jugement.

- (iv) Professions libérales :

La loi vise également les professions libérales (avocats, docteurs, comptables, etc.). La nouvelle loi décrit une profession libérale comme « toute entreprise dont l'activité consiste principalement à effectuer de manière indépendante et sous sa propre responsabilité, des prestations intellectuelles pour lesquelles une formation préalable et permanente est nécessaire et qui est soumise par ou en vertu d'une loi à une éthique dont le respect peut être appliqué par une institution disciplinaire ».

Par conséquent, les professions libérales tombent également sous le contrôle des tribunaux et praticiens de l'insolvabilité.

- (v) Exceptions : les institutions financières :

Les règles reprises dans la loi concernant la détection des entreprises en difficulté, les mesures provisoires, les médiateurs d'entreprise, l'accord amiable et la réorganisation judiciaire, ne s'appliquent pas aux établissements de crédit, aux entreprises d'assurances, aux entreprises d'investissement, aux sociétés de gestion d'organismes de placement

collectif, aux organismes de compensation et de liquidation et assimilés, aux entreprises de réassurance, aux compagnies financières holding et aux compagnies financières holding mixtes.

LA DEUXIEME PARTIE SERA PUBLIEE EN MAI 2019

Réforme procédure dispense de cotisations sociales

La réforme de la procédure de demande de dispense de cotisations sociales a été approuvée unanimement par la Chambre.

À compter du 1er janvier 2019, ces demandes seront traitées par l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Les critères sur la base desquels les indépendants peuvent bénéficier d'une dispense sont expliqués dans la nouvelle législation.

Le critère vague «se trouver dans une situation de besoin» est remplacé par un critère qui répond davantage aux besoins des indépendants : «se trouver dans une situation financière ou économique difficile de nature temporaire» en raison de laquelle l'indépendant a des difficultés à payer ses cotisations sociales.

À cela s'ajoute la possibilité, pour les indépendants, de contester une décision négative quant au fond auprès d'une Commission de recours créée à l'INASTI.

Prime de bien-être annuelle pour les pensionnés indépendants

En mai 2018, certains pensionnés indépendants ont reçu pour la première fois une prime de bien-être.

Cette prime est payée chaque année en mai.

Pour avoir droit à la prime de bien-être, le pensionné doit:

avoir atteint l'âge de 75 ans au 30 avril de l'année concernée;

avoir une carrière d'indépendant d'au moins 20 ans. Il peut aussi s'agir de la carrière du conjoint décédé, de l'ex-conjoint ou de celle des deux conjoints ensemble;

bénéficier d'une pension d'indépendant au 30 avril de l'année concernée;

ne pas bénéficier d'un supplément de pension.

En mai 2018, la prime de bien-être s'élève à:

59,40 EUR pour les bénéficiaires d'une pension de retraite de ménage;

47,50 EUR pour les bénéficiaires d'une pension de retraite d'isolé et pour les bénéficiaires d'une pension de survie ou d'une pension de conjoint divorcé.

(Source: Arrêté royal portant instauration d'une prime de bien-être dans le régime des travailleurs indépendants, Moniteur belge, le 30 mai 2018)

Réduction des seuils de cotisation : un nouveau grand pas pour les indépendants !

RAPPEL D'UNE MESURE importante

Réduction des seuils de cotisation : un nouveau grand pas pour les indépendants !

Ces mesures, financées à hauteur de 25 millions d'euros, offriront davantage de flexibilité pour les indépendants et ceux qui débutent

La Chambre a unanimement adopté, à l'initiative de Denis Ducarme, Ministre des Indépendants, un projet de loi contenant deux nouvelles mesures en faveur des indépendants. Ces mesures visent à leur apporter plus de flexibilité dans le paiement de leurs cotisations sociales.

La première mesure ajoute quatre nouveaux seuils de réduction des cotisations provisoires. Elle bénéficiera à tous les indépendants.

La seconde crée un nouveau seuil minimal de cotisations sociales pour les indépendants débutants (les « starters »), soit ceux qui se trouvent dans leur première année d'activité. Ces deux mesures permettront de mieux faire correspondre le paiement des cotisations sociales des indépendants avec leur réalité économique.

Quatre nouveaux seuils pour le paiement des cotisations provisoires

La création de quatre nouveaux seuils de cotisation est une réponse très concrète apportée aux difficultés auxquelles les indépendants sont parfois confrontés.

On le sait, ces derniers doivent parfois faire face à une diminution de leurs revenus. Cela peut être la conséquence de la perte d'une partie de leur clientèle, de nouveaux investissements à consentir, d'une période plus difficile pour leurs affaires ou encore de problèmes de santé.

Or, jusqu'ici, ces indépendants se trouvaient confrontés à des mécanismes d'ajustement ne leur offrant que peu de marge de manœuvre.

Ainsi, une fois démontré la baisse de leurs revenus, il fallait encore que cette baisse amène leurs revenus sous le seuil de 13.550,50 ou de 27.101 euros. Ce n'est que dans ces deux cas de figure qu'ils pouvaient alors

bénéficier d'une réduction de leurs cotisations provisoires, ramenées au niveau de 20,5% de l'un de ces deux seuils en fonction du montant de leurs revenus.

Avec ce régime, les indépendants confrontés à une baisse de leurs revenus (par exemple de 70.000 à 35.000 euros ou de 25.000 à 15.000 euros) étaient donc contraints de continuer à payer les mêmes cotisations provisoires, quand bien même celles-ci s'avéraient manifestement trop élevées au regard de leur situation économique !

Cela pouvait même parfois accentuer la situation, déjà fragile, de certains indépendants !

Le projet adopté hier permettra de leur offrir plus de flexibilité. Les quatre nouveaux seuils de réduction seront disponibles rétroactivement, au 1er janvier 2018. Les quatre nouveaux seuils disponibles s'établiront à hauteur de :

- 17.072,56 euros
- 21.510,08 euros
- 38.326,61 euros
- 54.202,01 euros

Soutenir les indépendants débutants et les stagiaires des professions libérales.

La seconde mesure adoptée crée par ailleurs un nouveau seuil minimal de cotisations sociales pour les indépendants débutants (les « starters »). Il s'agit des indépendants qui se trouvent dans leur première année d'activité.

Cette mesure permettra de donner un coup de pouce à ceux qui hésitent encore à entreprendre. On sait, par exemple, que les premiers mois peuvent être économiquement particulièrement difficiles dans certains secteurs. Tel est par exemple le cas des indépendants qui se lancent dans le commerce ou le domaine des services. Mais c'est également vrai pour les jeunes avocats ou architectes. Leurs revenus sont en effet particulièrement faibles lorsqu'ils débutent leur période de stage.

Concrètement, le seuil de revenus servant de base de calcul pour la cotisation minimale définitive des indépendants « starters » passera à 6.997,55 euros (montant 2018) contre 13.550,50 euros actuellement. En outre, l'entrepreneur débutant dont le revenu professionnel net sera inférieur à 13.550,50 euros pourra désormais payer une cotisation trimestrielle provisoire réduite, avec un minimum de 358,62 euros au lieu des 694,46 euros actuels.

On estime que, chaque année, ce sont plus de 10.000 indépendants qui devraient bénéficier de cette mesure. Celle-ci sera effective au 1er avril 2018. Elle s'appliquera à tout indépendant qui se trouve, au deuxième trimestre 2018, dans son premier à quatrième trimestre d'activité. Elle leur permettra de réduire d'un montant pouvant aller jusqu'à 1.343,36 euros par an (111,95 euros par mois !) le poids de leurs charges sociales pour

leur première année d'activité.

25 millions d'euros dégagés pour deux mesures d'équité sociale !

« Ces mesures permettront d'améliorer la situation des indépendants qui rencontrent des difficultés, que ce soit au démarrage – avec la mesure « starters » - ou en cours d'activité – avec la création de quatre nouveaux seuils de réduction ».

RESPONSABILITE PENALE DES PERSONNES MORALES : SIMPLIFICATION

Il n'est pas inutile de reproduire le texte de l'art 5 du code pénale : « Toute personne morale est pénalement responsable des infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts, ou ce celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte »

Y sont assimilés par exemple les sociétés momentanées et sociétés internes (sans personnalités juridique), celles du code des sociétés et les sociétés civiles.

Cette responsabilité pénale n'exclut pas celles des personnes physiques. Le texte a été clarifié. La personne morale est d'office pénalement responsable.

Il y a donc désormais cumul automatique, pour autant évidemment que l'élément matériel et celui normal de l'infraction soient démontrés. Il ne faut donc plus passer par l'appréciation de la faute la plus grave.

Réforme judiciaire

Justice de paix et tribunal de police : A partir du 1^{er} septembre 2018, le montant qui circonscrit la compétence générale du juge de paix passe de 2.500 à 5.000 € et les jugements du juge de paix et du tribunal de police seront prononcés en dernier ressort lorsque les demandes, introduites après le 31 août 2018, n'excéderont pas 2.000 € en lieu et place de 1.860 €.

Notification d'un licenciement pour motif grave

L'employeur doit être prudent quand il notifie un licenciement pour motif grave quand bien même celui-ci serait parfaitement fondé. (violence dans le cas jugé) Il s'agissait d'un délégué commercial qui avait commis de graves faits de violence. L'employeur avait cru opportun de prévenir la clientèle de tous les faits ce qui a été jugé excessif et l'employeur a été condamné à des dommages intérêts pour ce motif précis.

Licenciement pour motif grave d'un délégué syndicale : l'action syndicale a ses limites.

Dans le cadre de négociations dans une entreprise, il avait été reproché à un délégué syndicale d'avoir usé de pressions, menaces. Le contexte social était très tenu d'autant que des travailleurs s'opposaient aussi au syndicat. Après une analyse minutieuse des faits, la Cour souligne que l'employeur avait prouvé la réalité du motif grave pour des faits qui ne sont pas rattachés à l'exercice du mandat de délégué de personnel et dont la gravité était encore accrue par l'appartenance du travailleur à la ligne hiérarchique, soit un travailleur investi d'autorité et de responsabilité, déjà averti et rappelé à l'ordre. La cour estimait dès lors que l'entreprise était autorisée à licencier pour motif grave.

TRAVAILLEUR NON DECLARE ET ACCIDENT DU TRAVAIL. EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL.

Une travailleuse est happée par une machine dans un pizzeria et est tuée. Suite à ce tragique événement, il est constaté qu'il y avait infraction à DIMONA (non déclaration),

non-conformité aux équipements de travail. De son côté l'assureur-loi arguait du fait qu'il y avait absence de contrat de travail et donc qu'il était dispensé d'intervenir. La cour ne le vit pas de la même manière. Selon elle, il y avait des présomptions graves précises et concordantes avait bien travaillé dans les liens d'un contrat de travail. On ne peut donc conclure que l'absence de déclaration à DIMONA signifiait l'absence de contrat de travail.

FORCE MAJEURE MEDICALE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

L'incapacité de travail rendant définitivement inapte le travailleur à exercer la fonction prévue est une cause de force majeure mettant fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité. Certes l'employeur a l'obligation de rechercher un travail adapté à l'employé en incapacité de travail mais cette obligation de reclassement relève de la responsabilité civile de l'employeur et ne peut donner lieu qu'à des dommages et intérêts.

Rappel de la procédure : A partir du 9 janvier 2017, pour pouvoir mettre fin au contrat de travail pour cas de force majeure suite à l'inaptitude définitive du travailleur, un trajet de réintégration doit être entamé et terminé.

Ce trajet de réintégration est prévu par l'arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Il a pour objectif de promouvoir, avec l'aide du conseiller en prévention-médecin du travail, la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en lui donnant un travail adapté ou un autre travail et cela notamment, dans l'hypothèse où il est définitivement inapte à exercer le travail convenu.

Quand le trajet de réintégration est-il terminé ?

Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé dans les trois hypothèses suivantes, c'est-à-dire lorsque :

1ère hypothèse : l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé que le travailleur est inapte définitivement pour le travail convenu, qu'il n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail et que les possibilités de recours sont épuisées ;

2ème hypothèse : l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le rapport selon lequel l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou qu'il ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés ;

3ème hypothèse : l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

Ce n'est donc que dans ces trois hypothèses que le contrat de travail pourra être rompu pour cas de force majeure suite à l'inaptitude définitive du travailleur.

Concrètement, quelle est la procédure à suivre ?

Chacune de ces trois hypothèses se rencontre à l'issue d'une procédure spécifique impliquant principalement le travailleur, l'employeur et le conseiller en prévention-médecin du travail. Elle comporte quatre étapes (initiative, évaluation de réintégration, plan de réintégration et décision du travailleur) et des délais spécifiques à respecter.

La demande de trajet de réintégration peut être introduite auprès du conseiller en prévention-médecin du travail :

soit par le travailleur pendant la période de son incapacité de travail (ou, s'il y consent, par son médecin traitant)

soit par l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu,

soit par le médecin-conseil de la mutuelle, s'il est d'avis que le travailleur entre en compte pour un trajet de réintégration.

Evaluation de réintégration

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une

demande de réintégration à une évaluation de réintégration au terme de laquelle il consigne sur le formulaire d'évaluation de réintégration sa décision. Celle-ci peut notamment consister en :

une inaptitude définitive à reprendre le travail convenu et le travailleur est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, ou en

une inaptitude définitive à reprendre le travail convenu et le travailleur n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration peut introduire, par lettre recommandée, un recours auprès du médecin inspecteur social de la Direction générale du Contrôle du bien-être au travail, dans un délai de 7 jours ouvrables après la remise du formulaire d'évaluation de réintégration. Le travailleur doit en avertir l'employeur. Le trajet de réintégration est terminé lorsque l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé que le travailleur est inapte définitivement, qu'il n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail et que les possibilités de recours sont épuisées. Il s'agit de la première hypothèse dans laquelle le trajet de réintégration est terminé.

Plan de réintégration L'employeur doit, en principe, établir un plan de réintégration (après l'expiration du délai de recours ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail) lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive et que le travailleur est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail.

Si l'employeur estime que l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou qu'il ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, il établit un rapport en ce sens.

Le trajet de réintégration est terminé lorsque l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le rapport selon lequel l'établissement d'un plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ou qu'il ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. Il s'agit de la deuxième hypothèse dans laquelle le trajet de réintégration est terminé.

Décision du travailleur

Dans l'hypothèse où l'employeur a établi un plan de réintégration, le travailleur dispose ensuite d'un délai de 5 jours ouvrables après réception du plan de réintégration pour l'accepter ou non, et le remettre à l'employeur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus.

Le trajet de réintégration est terminé lorsque l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord. Il s'agit de la troisième hypothèse dans laquelle le trajet de réintégration est terminé.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi du 20 décembre 2016 portant des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail entre en vigueur le 9 janvier 2017. Il faut, par ailleurs, tenir compte de la date à laquelle un trajet de réintégration peut démarrer. Cette date dépend de la personne qui en prend l'initiative :

s'il s'agit du travailleur, à partir du 1er janvier 2017 (indépendamment de la date de début de son incapacité)

s'il s'agit de l'employeur, à partir du 1er janvier 2017 pour les incapacités de travail qui commencent à partir du 1er janvier 2016 et à partir du 1er janvier 2018 pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1er janvier 2016.

Sources : Loi du 20 décembre 2016 portant des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, M.B. 30 décembre 2016 ; arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, M.B. 24 novembre 2016.