



ASSISTANCE SOCIO-JURIDIQUE ET DÉFENSE EN JUSTICE

Conditions générales

I. Parties contractantes - bénéficiaires - objet

Les dispositions qui suivent constituent les conditions auxquelles les employeurs, affiliés au Group S - Secrétariat Social ASBL, peuvent bénéficier des services dont question ci-après proposés par l'ASBL prénommée en collaboration avec le Group S Management Services SA.

Pour la suite du texte, il est fait usage de l'appellation abrégée GROUP S pour désigner les parties précitées.

Les services proposés par GROUP S dans le cadre des présentes conditions font partie d'un ensemble de services d'assistance juridique et de défense en justice tels que décrits au chapitre III ci-après. L'ensemble de ces services est désigné ci-après sous le vocable « assistance socio-juridique ».

II. Modalités d'intervention

Les bénéficiaires ont droit aux services précisés ci-dessous, aux conditions et dans les limites fixées ci-après. Les prestations, visées au chapitre III, 3.1. et 3.2. ci-dessous, qui dépasseraient les limites établies seront facturées au tarif horaire en vigueur.

Le droit aux différentes prestations visées par ces conditions générales n'est cependant acquis que pour autant que le bénéficiaire soit en ordre de paiement de sa cotisation. Celle-ci doit être payée dans les 30 jours de la réception de l'avis de paiement. À défaut de paiement dans un délai de 15 jours suivant l'envoi d'une deuxième lettre de rappel écrit, le contrat est suspendu et ne reprend effet que le lendemain de l'apurement intégral du montant échu.

III. Services offerts

3.1. Consultations juridiques

Le bénéficiaire a droit à une assistance dans le cadre de la gestion **individuelle** de son personnel (c.-à-d. dans ses relations avec un travailleur ou avec un organisme officiel).

Cette assistance est assurée de la façon suivante :

Consultations

L'employeur affilié au secrétariat social consulte le gestionnaire de son bureau qui lui donne tous les conseils nécessaires à la gestion habituelle du personnel. En outre le gestionnaire assiste en priorité l'employeur dans le traitement des demandes d'avis spécifiques ci-après. Si le gestionnaire estime que la demande dépasse ses compétences, il la transmet à un juriste.

Ces demandes d'avis concernent e.a. les matières suivantes :

- § licenciement abusif,
- § licenciement pour motif grave,
- § risques psychosociaux sur les lieux de travail,
- § rédaction de contrats de travail spécifiques,
- § RCC et autres formes de fin de carrière,
- § réductions du coût salarial : réductions de cotisations de sécurité sociale, primes à l'emploi, ...

Cette liste n'est pas limitative ; les consultations couvrent l'ensemble de la problématique du droit du travail.

Assistance en cas de conflit social

En cas de conflit individuel de l'employeur avec un travailleur ou avec un organisme officiel relativement à un travailleur déterminé, le bénéficiaire a droit aux prestations telles que définies dans le point 3.3 Protection juridique - contentieux social.

3.2. Management social

Le bénéficiaire a droit à une assistance dans le cadre de la gestion **globale** de son personnel c.-à-d. dans ses relations avec l'ensemble de ses travailleurs ou avec un organisme officiel pour l'ensemble de son personnel.

L'assistance peut être demandée pour les missions suivantes :

1. Check-up de l'entreprise sur le plan social,
2. Assistance pour la rédaction de conventions collectives de travail,
3. Rédaction ou adaptation du règlement de travail,
4. Assistance lors de négociations soit de règlement de travail, soit de conventions collectives d'entreprise,
5. Assistance dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, d'un licenciement collectif, d'un transfert d'entreprise,
6. Optimisation de la rémunération,
7. Introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise.

Toute demande d'assistance fera l'objet d'une estimation préalable de l'ampleur de la mission. Le GROUP S se réserve le droit de limiter son assistance ou de la soumettre à certaines conditions.

3.3. Assistance juridique « Protection juridique » - contentieux social

Article 1 - Objet

- 1.1. En cas de conflit relevant du droit social, que l'employeur ne peut résoudre par lui-même, nous lui garantissons la mise en œuvre des moyens nécessaires à la recherche d'une solution amiable, judiciaire, extrajudiciaire ou administrative. Sont considérés comme conflits relevant du droit social tous les litiges et contestations en rapport avec le droit du travail (individuel et collectif) et la sécurité sociale qui, en droit belge, relèvent de la compétence des juridictions du travail, en ce compris la défense pénale en rapport avec les obligations résultant de l'occupation de main- d'œuvre lorsque l'employeur est poursuivi pour non-respect des lois et règlements ainsi que les contestations relevant du droit social avec le représentant de commerce indépendant.

- 1.2. GROUP S a conclu avec la Compagnie d'assurance ARAG SE Branch Belgium, dénommée ci- après l'assureur, un contrat d'assurance « Protection juridique Entreprises » pour rendre possible l'exécution de ce service dénommé ci-après l'assistance juridique.
- 1.3. Les présentes conditions portent dès lors à la fois sur les interventions du GROUP S et sur les prestations de l'assureur. Le bénéficiaire de ces interventions et prestations est dénommé ci-après « l'employeur ».

Article 2 - Prestations

2.1. Intervention du GROUP S

Avant d'assurer son intervention, le GROUP S vérifiera si le litige dont il est saisi s'est produit à un moment qui donne lieu au bénéfice des garanties visées à l'article 1.1., conformément aux règles dont question à l'article 5 ci-après concernant la détermination du cas litigieux.

Lorsque survient un cas litigieux, le service juridique du GROUP S instruit le dossier et examine avec l'employeur les mesures à prendre. Au besoin, il fait à sa place les démarches en vue d'obtenir un arrangement à l'amiable, étant entendu qu'aucune proposition ne sera acceptée sans son accord.

Le coût de ces prestations juridiques est supporté entièrement par le GROUP S et les prestations de celui-ci sont en principe illimitées; il pourra toutefois se laisser guider par les principes énoncés à l'article 7.5. ci-après dans son évaluation des moyens de défense de l'employeur.

En cas d'échec de sa tentative d'aboutir à un arrangement amiable, le service juridique du GROUP S en informe l'employeur et lui communique son point de vue quant à la poursuite de l'action sur le plan judiciaire. Le cas échéant, en accord avec l'employeur, il transmet le dossier à l'assureur qui décide de la suite à donner au traitement du cas litigieux.

2.2. Prestations de l'assureur

Conformément à ses conditions générales et particulières, l'assureur prend à sa charge les frais et dépenses suivants :

- 2.2.1. les frais, débours et honoraires des avocats et huissiers ;
- 2.2.2. les frais de procédures judiciaires et extrajudiciaires mis à charge de l'employeur ;
- 2.2.3. les frais et honoraires d'un expert médical, mandaté par l'assureur ou par l'avocat de l'employeur avec l'accord de l'assureur ;
- 2.2.4. les frais de déplacement, soit par chemin de fer, en 1ère classe, soit par avion de ligne en classe économique, et les frais de séjour légitimement exposés, lorsque la comparution personnelle de l'employeur devant un tribunal étranger est légalement requise ou ordonnée par décision judiciaire ;
- 2.2.5. les frais d'une procédure d'exécution par titre exécutoire.

Tous ces frais sont réglés directement aux prestataires des services sans que l'employeur doive en faire l'avance.

2.3. Nous ne prenons pas à notre charge les amendes et transactions pénales.

2.4. Détermination de l'intervention financière

- 2.4.1. La prise en charge des dépenses occasionnées par le traitement de l'affaire par le GROUP S est en principe illimitée.
- 2.4.2. En ce qui concerne les frais spécifiés sous les points 2.2.1. à 2.2.5. de cet article, les limites de l'intervention sont les suivantes :
 - § maximum d'intervention de 4.000 EUR par cas litigieux pour les contestations juridiques en rapport avec le droit du travail (individuel et collectif) ou la sécurité sociale qui en droit belge sont de la compétence des tribunaux du travail belges ;
 - § maximum d'intervention de 12.500 EUR par cas litigieux pour la défense pénale en rapport avec les obligations résultant de l'occupation de main-d'œuvre lorsque l'employeur est poursuivi pour infraction aux lois et règlements.

Pour les cas litigieux qui présentent entre eux un lien de causalité et qui se produisent dans un délai de 30 jours, le montant maximum de l'intervention de l'assureur est fixé à 5 fois le montant maximum par cas litigieux.

Article 3 - Étendue territoriale

L'assistance juridique est octroyée en ce qui concerne la défense pénale, pour les cas litigieux survenus en Europe et dans les pays bordant la Mer Méditerranée. Pour les litiges en matière de droit social, l'assistance juridique est réservée à ceux qui relèvent de la compétence des juridictions de travail belges.

Article 4 - Exclusions

- 4.1. Il n'est pas accordé d'assistance juridique pour la défense des intérêts juridiques résultant de droits qui ont été cédés à l'employeur après la survenance du cas litigieux et des intérêts juridiques de tiers que celui-ci ferait valoir en son nom.
- 4.2. Pour les crimes et infractions qui ne peuvent être commis qu'intentionnellement, aucune assistance juridique n'est accordée. Lorsque, à la suite d'une infraction aux lois pénales susceptible d'être commise intentionnellement ou par négligence, la partie poursuivante invoque l'intention, l'assistance juridique est accordée si l'employeur n'est pas condamné définitivement pour infraction intentionnelle.
- 4.3. L'assistance juridique n'est pas accordée pour les cas litigieux qui :
 - a. sont en relation directe ou indirecte avec des grèves et lock-outs ou avec les effets de l'énergie nucléaire,
 - b. sont en rapport avec des litiges concernant les brevets d'invention, droits d'auteur, marques déposées, la concurrence ou réglementation des prix,
 - c. concernent les litiges en rapport avec une procédure intentée vis-à-vis d'une personne assurée en matière de faillite ou concordat,
 - d. se rapportent aux impôts et autres redevances publiques, sauf les cotisations de sécurité sociale.
- 4.4. Il n'est accordé aucune assistance juridique pour les litiges relevant de la compétence du Conseil d'État, de tribunaux internationaux ou supranationaux.

Article 5 - Détermination du cas litigieux

Le moment où se produit le cas litigieux est déterminant en ce qui concerne le fait de pouvoir bénéficier ou non des garanties de la présente assistance juridique, en particulier l'intervention financière à charge de l'assureur.

L'intervention financière est uniquement accordée pour les cas litigieux qui surviennent après la prise d'effet de l'assistance socio-juridique, telle que visée au chapitre V. Ainsi les faits suivants doivent se situer dans le temps après l'entrée en vigueur de l'assistance socio-juridique :

- § lorsque l'employeur intente une procédure gracieuse dans le cadre d'une responsabilité extra-contractuelle, la situation dans le temps du fait générateur du dommage ;
- § en matière de juridiction gracieuse, le recours contre une décision judiciaire ;
- § dans tous les autres cas, le moment où l'employeur lui-même, la partie adverse ou un tiers, pour la première fois, a commencé ou est supposé avoir commencé à contrevenir à une obligation ou prescription légale ou contractuelle.

L'intervention financière n'est cependant pas accordée si nous pouvons prouver qu'au moment où le droit de l'employeur prend effet, celui-ci était ou aurait raisonnablement pu être au courant des faits qui nécessitent le recours à l'assistance juridique.

Article 6 - Validité de l'assistance juridique « Protection juridique » dans le temps

Sans préjudice de ce qui est prévu au chapitre V du présent document, il peut être mis fin par le GROUP S au bénéfice de la couverture « Protection juridique – contentieux social » dans les conditions particulières suivantes.

L'assistance juridique prendra automatiquement fin dès lors que, pour quelque raison que ce soit, les relations contractuelles entre le GROUP S et l'assureur se termineront.

Le GROUP S pourra mettre fin au droit à cette assistance juridique après tout sinistre donnant lieu à couverture, mais au plus tard dans les 30 jours qui suivent le dernier paiement par l'assureur pour ce sinistre. Le droit à l'assistance juridique prendra fin 1 mois après la notification de la résiliation par lettre recommandée.

La résiliation de la couverture « Protection juridique - contentieux social » dans une des hypothèses visées ci-dessus entraîne automatiquement la cessation de la totalité des autres services dont question au chapitre III du présent document.

Modalités communes aux prestations du GROUP S et de l'assureur

- 7.1. Lorsque survient un cas litigieux, l'employeur doit prévenir le GROUP S de façon circonstanciée en communiquant toutes les pièces utiles et nécessaires au service juridique du GROUP S soit directement, soit via le bureau régional, mais en tout cas au plus tard dans les 12 mois après que l'employeur ait pris connaissance du litige ou dans les 12 mois après que le contrat d'assistance juridique ait pris fin. Sauf cas d'urgence, l'employeur doit se concerter avec le GROUP S avant toute décision et lui transmettre tous renseignements et documents demandés relatifs au litige. L'employeur doit également se concerter avec le GROUP S au sujet de toute mesure susceptible d'occasionner des frais et le tenir au courant de l'évolution de la procédure. Si l'employeur n'observe pas ces prescriptions, nous avons le droit de prétendre à une réduction de notre prestation, à concurrence du préjudice que nous avons subi.
- 7.2. Comme stipulé à l'article 2.1. ci-dessus, le service juridique du GROUP S tente d'arriver à un règlement amiable du cas litigieux.

Modalités propres à l'assureur

- 7.3. Lorsqu'une procédure judiciaire est devenue inévitable, l'employeur dispose du libre choix d'un avocat ou de toute autre personne possédant les qualifications requises en vertu de la loi applicable à la procédure pour défendre, représenter et servir ses intérêts. L'employeur s'engage toutefois à se concerter préalablement avec le service juridique du GROUP S quant au choix de l'avocat. Dans l'hypothèse où la partie adverse aurait également souscrit une assurance auprès de l'assureur du GROUP S, l'employeur continue bien entendu à disposer du libre choix d'un avocat ou de toute autre personne possédant les qualifications requises en vertu de la loi applicable à la procédure. Si l'employeur demande à un avocat de plaider en dehors du ressort de la Cour d'Appel à laquelle il est attaché, les honoraires et frais supplémentaires entraînés par sa démarche resteront à charge de l'employeur. Si l'employeur décide de changer d'avocat, l'assureur ne prendra à sa charge que les honoraires et les frais qui résulteraient de l'intervention d'un seul avocat. Lorsque l'employeur use de la faculté de choisir lui-même son avocat, il s'engage, à la demande de l'assureur, à solliciter du Conseil de l'Ordre qu'il fixe le montant des honoraires.
- 7.4. L'employeur bénéficie également du libre choix d'un expert médical ou d'un contre-expert médical. S'il fait appel à un expert ou à un contre-expert domicilié en dehors de la province où la mission doit être effectuée, les honoraires et frais supplémentaires qui en résulteraient resteront à sa charge.
- 7.5. L'assureur peut refuser de supporter les frais résultant d'actions judiciaires ou de l'usage de moyens de droit :
- § si le point de vue de l'employeur apparaît déraisonnable ou dénué de chances suffisantes de succès ;
 - § si l'employeur a refusé une proposition raisonnable d'accord amiable émanant de la partie adverse.

Dans l'hypothèse où il existe une divergence de vues entre l'employeur et l'assureur au sujet de l'un de ces points, l'employeur peut consulter l'avocat qui s'occupe déjà de l'affaire ou, à défaut, un avocat de son choix. Si celui-ci confirme le point de vue de l'assureur, l'employeur supportera la moitié des frais de consultation. Dans l'hypothèse où l'employeur décide malgré tout de poursuivre la procédure, la compagnie lui remboursera les frais de consultation restés à sa charge ainsi que les frais de procédure s'il obtient ultérieurement un meilleur résultat que celui qu'il aurait obtenu en suivant la position que l'assureur défendait. Si l'avocat confirme le point de vue de l'employeur, l'assureur octroie sa garantie, la couverture s'étendant aux frais et honoraires de la consultation.

- 7.6. L'assureur est subrogé dans les droits que l'employeur possède contre les tiers en remboursement des frais que l'assureur a avancés.

3.4. Documentation

À sa demande, le bénéficiaire a droit à la documentation disponible au GROUP S, à savoir les Actualités et infos sociales, l'évolution mensuelle des salaires, les tableaux de barèmes sectoriels diffusés sur notre site internet, ainsi que tout modèle de contrat ou lettre disponible.

IV. Cotisations

Peuvent bénéficier des services décrits ci-dessus les employeurs, affiliés au Group S - Secrétariat Social ASBL, qui acquittent le montant de la cotisation annuelle.

La hauteur de cette cotisation est fonction du nombre de travailleurs en service à la date de prise d'effet du contrat (voir chap.V - prise d'effet). À partir de l'année suivante, il s'agit du nombre de travailleurs en service à la date du 30 juin de l'année civile précédente. Lorsque la souscription du contrat a lieu entre le 1er juillet et le 31 décembre, la date de prise d'effet du bénéfice de l'assistance socio-juridique est également prise en considération comme date de référence pour la facturation des cotisations de l'année suivante.

Par « travailleurs en service » il faut entendre tous les travailleurs à l'égard desquels l'employeur est censé avoir satisfait, aux dates précitées, à ses obligations en matière de déclaration DIMONA ou d'inscription au registre du personnel.

La cotisation annuelle est indexée au 1er janvier de chaque année. L'indice de référence est celui utilisé pour l'indexation des cotisations de gestion dues au Group S - Secrétariat Social ASBL.

Le montant de la cotisation due à la souscription du contrat est communiqué à l'employeur. Il figure sur un tableau en annexe des présentes conditions générales.

V. Date de prise d'effet, durée, renouvellement et résiliation

Prise d'effet

Pour tous les employeurs affiliés au Group S - Secrétariat Social ASBL à la date du 31/12/2002 et qui ont souscrit à l'offre « assistance socio-juridique », la date de prise d'effet du contrat d'assistance socio-juridique est le 1er janvier 2003.

Pour les employeurs qui s'affilient au Group S - Secrétariat Social ASBL à partir du 1er janvier 2003 et / ou qui souscrivent à partir de cette date à l'assistance socio-juridique, la date de prise d'effet est le 1er du mois qui suit celui de la date de souscription. Dans ce dernier cas, il est toutefois exclu de faire appel aux garanties de l'assurance « Protection juridique » (chapitre III, 3.3) pour des cas litigieux qui se produisent dans la période d'attente de 3 mois, laquelle prend cours à dater de la prise d'effet du contrat.

En outre lorsque la date de prise d'effet, telle que visée ci-dessus, se situe dans le courant de l'année précédant celle à partir de laquelle prend cours l'affiliation effective au secrétariat social (année du premier calcul de la paie), il est précisé que les garanties du volet Protection juridique (chapitre III, 3.3) ne sont accordées qu'à partir du 1er janvier de l'année précitée de l'affiliation effective, et ce sans préjudice de la période d'attente susvisée de 3 mois.

Durée

Le bénéfice de l'assistance socio-juridique est accordé pour une durée de 1 année, du 1er janvier au 31 décembre. Pour les souscriptions en cours d'année, la durée au cours de la 1ère année est limitée au nombre de mois à échoir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

Renouvellement et résiliation

Le bénéfice de l'assistance socio-juridique est automatiquement renouvelé pour une année à partir du 1er janvier qui suit chaque échéance sauf s'il y a été renoncé par le bénéficiaire par lettre recommandée au moins 3 mois avant l'échéance, c.-à-d. au plus tard le 1er octobre précédant l'échéance.

Pour les contrats souscrits entre le 1/10 et le 31/12, la renonciation par le bénéficiaire n'est possible qu'en vue de l'échéance de l'année qui suit.

Le GROUP S peut mettre fin au bénéfice de l'assistance socio-juridique dans les mêmes conditions que celles énoncées ci-dessus, sans préjudice de l'application des modalités spécifiques de résiliation prévues au chapitre III, 3.3 « Protection juridique - contentieux social », article 6.

L'assistance socio-juridique prendra automatiquement fin lorsque le bénéficiaire, affilié au GROUP S, cessera d'être membre du secrétariat social.

Par ailleurs le GROUP S se réserve le droit de mettre fin au bénéfice de l'assistance socio-juridique en cas de non-paiement de la cotisation annuelle visée au chapitre IV. Dans ce cas le droit aux prestations prendra fin de plein droit, sans nouvelle mise en demeure, à l'issue d'un nouveau délai de 15 jours à compter du début de la période de suspension dont question au chapitre II ci-dessus.

Les présentes conditions générales sont susceptibles de modifications moyennant avertissement préalable des bénéficiaires de l'assistance socio-juridique.

VI. Déclaration de confidentialité

Si GROUP S est amené à traiter des données personnelles dans le cadre des services mentionnés ci-dessus, GROUP S les traitera confidentiellement et en conformité avec la réglementation en vigueur. Le client peut prendre connaissance de la déclaration de confidentialité à ce sujet sur www.groups.be.

Bruxelles, janvier 2006