

Coronavirus : mesures socio-économiques

Mise à jour le 5 mai 2020 (ajouts en rouge)

Table des matières

L'augmentation du temps de travail.....	2
Champ d'application : qui et pour quelle période ?	2
La constatation par écrit	3
Cumul des heures supplémentaires volontaires avec d'autres dérogations en matière de temps de travail	3
Nuance pour les temps partiel.....	4
Remarque pour les travailleurs à temps partiel (adaptation temporaire du contrat)	7
Le paiement des heures supplémentaires	8
Traitement ONSS et fiscal	8
Conseil.....	8
2. La mise à disposition	10
Pour qui et pour quelle période ?	10
Conditions et modalités	10
Conseil.....	12
3. Les contrats de travail à durée déterminée successifs	13
Principe de droit.....	13
Assouplissement en période de Corona	13
4. Travail des étudiants	15
5. Crédit-temps, interruption de carrière et RCC	16
Secteurs.....	16
Durée de la mesure.....	16
RCC.....	16
Crédit-temps et interruption de carrière	16
6. Emploi des ressortissants étrangers	18

1. Les heures supplémentaires volontaires

Comment faire face au surcroît d'activité engendré par la pandémie de COVID-19 ? Le gouvernement étend et rend plus attrayant le système des heures supplémentaires volontaires.

Les heures supplémentaires volontaires constituent une nouvelle catégorie d'heures supplémentaires introduites en 2017 par la loi sur le travail faisable et maniable (Loi Peeters).

Le recours aux heures supplémentaires volontaires ne nécessite ni une procédure d'autorisation administrative, ni une négociation avec les représentants des travailleurs : un accord entre l'employeur et le travailleur individuel suffit. Cet accord doit bien être constaté au préalable par écrit.

L'augmentation du temps de travail

Le quota annuel d'heures supplémentaires volontaires est de 100 heures. Ce quota de 100 heures a été porté à 120 heures par la convention collective de travail n° 129 conclue au sein du Conseil National du Travail (attention, cette convention ne s'applique pas au secteur public, par exemple aux hôpitaux et maisons de repos publics).

Le gouvernement a porté temporairement ce quota prévu dans la loi sur le travail faisable et maniable à 220 heures, pour autant que les heures supplémentaires soient prestées avant le 30 juin 2020. Ceci doit permettre de faire face à l'accroissement de travail dans les secteurs essentiels qui luttent contre les conséquences de la pandémie.

Le Rapport au Roi stipule que le contingent additionnel de 120 heures supplémentaires (mis en application dans le cadre de la crise du coronavirus) peut être utilisé avant que le contingent de base de 100 heures supplémentaires ne soit épuisé.

Elles permettent de dépasser les limites normales de la durée du travail et de déroger à l'horaire de travail qui est d'application, sans toutefois pouvoir dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine. Ces heures supplémentaires prestées au-delà des prestations normales ne sont pas récupérables. Elles doivent être payées à 100 % mais ne donnent pas droit à un sursalaire légal (qui est normalement pour ce type d'heures de 50 % et de 100 % les dimanches et jours fériés).

Champ d'application : qui et pour quelle période ?

L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires est seulement prévue dans les secteurs critiques. Les secteurs critiques sont les entreprises et institutions appartenant aux secteurs cruciaux et aux services essentiels, tels que déterminés dans l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

L'augmentation du crédit des heures supplémentaires volontaires ne peut s'appliquer que pendant le deuxième trimestre 2020 (du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020).

La constatation par écrit

Le fait que le travailleur accepte de prêter des heures supplémentaires volontaires doit être constaté par écrit, avant que les prestations ne soient effectuées. Cet écrit n'a qu'une validité limitée à 6 mois, ce qui en soi ne pose pas problème car la mesure du gouvernement cesse d'être en vigueur le 1^{er} juillet (sauf prolongation éventuelle).

Pour éviter tout malentendu il est utile de profiter de cet écrit pour préciser les modalités et les limites du recours aux heures supplémentaires volontaires.

- (1) L'écrit peut fixer certaines conditions fixées par le travailleur (exemple : il n'est volontaire que pour des heures supplémentaires à prêter le week-end, ou seulement le lundi et le mardi après les heures normales de travail) ; dans ce cas le travailleur peut refuser toute demande d'heures supplémentaires qui sortent du cadre qu'il a fixé et qui dépassent donc son engagement ; dans le cas où il a accepté de façon générale de prêter des heures supplémentaires volontaires, il ne pourra se soustraire à son engagement que pour des motifs impérieux comme par exemple la garde d'enfants en bas âge ;
- (2) L'écrit devrait fixer le mode et le délai d'information du travailleur des prestations supplémentaires qui lui seront demandées. Il pourrait également prévoir une procédure d'urgence en cas de force majeure (exemples : absence imprévue de collègues, grande affluence aux services d'urgence d'un hôpital, etc.).

En d'autres termes, bien que ce régime entre en vigueur le 1^{er} avril, il ne sera effectivement applicable à un salarié qu'à partir de la date à laquelle celui-ci aura conclu un accord avec son employeur.

Cumul des heures supplémentaires volontaires avec d'autres dérogations en matière de temps de travail

Dans de nombreux établissements dispensant des soins de santé de prophylaxie et d'hygiène sont déjà appliqués des régimes de travail qui dérogent aux limites normales de la durée du travail (arrêté royal du 14 avril 1988).

Mais, dans ce cas, tous les dépassements doivent être compensés de façon à ce que les limites normales de la durée du travail soient respectées sur une période d'un trimestre. Dans ces régimes, les horaires de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs selon les modalités et les délais fixés dans l'institution.

Les heures supplémentaires effectuées volontairement dans le cadre des mesures liées au coronavirus ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite interne (telle que visée à l'article 26bis § 1^{er}bis de la loi sur le travail).

On peut donc avoir recours aux heures supplémentaires volontaires pour compléter ces horaires par des prestations supplémentaires volontaires :

- Après une prestation normale, il est demandé au travailleur de rester plus longtemps car celui qui le suit est tombé malade ; en plus des 8 heures (prévues dans son horaire), qu'il a déjà prestées, il pourra rester 3 heures de plus (11 heures au total) pour qu'un remplaçant puisse être trouvé (qui peut lui aussi, n'ayant pas encore travaillé ce jour, effectuer sa prestation sur la base d'heures supplémentaires volontaires).
- Si l'équipe du week-end doit être renforcée, il peut être demandé à des travailleurs volontaires d'effectuer des prestations le samedi ou le dimanche, en plus de leurs prestations de la semaine, à la condition que leurs prestations cette semaine ne dépassent pas 50 heures.
- Des travailleurs en repos pourront être appelés pour effectuer des prestations qui n'étaient pas prévues dans leur horaire de travail.

L'avantage d'avoir recours au système des heures supplémentaires volontaires réside dans le fait que ces heures prestées en plus ne devront pas être récupérées et que donc, sur la période de référence d'un trimestre, il pourra être travaillé plus que la durée hebdomadaire normale qui doit être respectée en moyenne.

Nuance pour les temps partiel

Le travailleur à temps partiel exerce normalement ses fonctions pendant les horaires prévus pour lui. D'une part, il y a les travailleurs à temps partiel qui travaillent selon les mêmes horaires (fixes) chaque semaine, et d'autre part, il y a les travailleurs à temps partiel dont les horaires varient (par exemple dans les entreprises qui travaillent en équipes, avec une équipe de nuit, puis l'équipe du matin, etc.).

Le travailleur à temps partiel peut donc prester des heures en plus pour compléter son travail à temps partiel (heures complémentaires). Une fois que les limites normales applicables au travailleur à temps plein sont dépassées, le travailleur preste des heures supplémentaires.

Plus précisément, les heures complémentaires sont définies comme les heures qui dépassent le temps de travail convenu du travailleur à temps partiel, mais sans dépasser la durée normale fixée par la loi ou par la convention collective de travail.

Afin de limiter la prestation d'heures complémentaires, certaines prestations complémentaires des travailleurs à temps partiel sont assimilées à des heures supplémentaires et ouvrent le droit à un sursalaire de 50 % (pour les services en semaine, y compris le samedi) ou de 100 % (pour les prestations le dimanche ou un jour férié).

Toutefois, un crédit est prévu pour les heures complémentaires qui sont traitées plus favorablement car il n'y a pas de droit à un sursalaire :

- En cas d'application d'un horaire de travail fixe ou variable avec un régime de travail fixe (une durée hebdomadaire de travail identique toutes les semaines ou un cycle de travail réparti sur plus d'une semaine mais qui ne change pas), les prestations complémentaires qui donnent droit à un sursalaire sont toutes les prestations effectuées en dehors de l'horaire de travail fixe ou variable, à l'exception des douze premières heures par mois civil.

- Pour les contrats à temps partiel avec un horaire et un régime de travail variables (une durée du travail qui varie de semaine en semaine sans qu'il y ait un cycle fixe), il s'agit d'un crédit de 3 heures et 14 minutes multiplié par le nombre de semaines comprises dans la période de référence, avec un maximum de 168 heures (pour une période d'un an).

Exemples

Pour les exemples, nous supposons un temps de travail effectif¹ de 38 heures par semaine en moyenne dans l'entreprise (ici, les limites maximales sont donc 9h/jour et 38h/semaine).

Exemple 1

Un employé ayant une durée moyenne de travail de **32h/semaine** reçoit l'horaire de travail suivant :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Horaire	8h nuit		8h nuit	8h matin	8h midi		
Travail effectif	10h		10h	10h	10h	6h	

Dans cet exemple, vu la période chargée, le travailleur a travaillé 46h, dont :

- 1h complémentaire et 1h supplémentaire (au-delà de la limite de 9h/jour) le lundi, le mercredi et le jeudi ;
- 2h supplémentaires le vendredi parce qu'au moment de prester ces heures en plus, la limite hebdomadaire de 38h était déjà atteinte.

Lorsqu'on regarde les heures en plus prestées le samedi :

- Le travailleur a déjà presté 40h du lundi au vendredi inclus, et se trouve donc déjà au-dessus de la limite de temps de travail hebdomadaire moyenne de 38h.
- Cela signifie que les 6h prestées le samedi sont des heures supplémentaires.

En résumé, il faut dès lors considérer les 46h comme suit :

- 32h prestées conformément à l'horaire de travail
- 3h comme heures complémentaires
- 11h comme heures supplémentaires et comme heures supplémentaires volontaires si on respecte le cadre susmentionné²
 - o 3h supplémentaires en raison du dépassement de la durée journalière de travail

¹ Avec la durée effective de travail nous souhaitons faire la distinction avec les régimes dans lesquels il est bien travaillé en moyenne 38h mais dans lesquels :

- 39h par semaine sont prestées (avec 6 jours de repos compensatoire)
- 40h par semaine sont prestées (avec 12 jours de repos compensatoire)

² Cet exemple est conçu sur la base du système temporaire des heures supplémentaires volontaires pendant la crise du coronavirus. En temps normal, la situation est plus nuancée pour le calcul du sursalaire. Il y aura un droit au sursalaire pour seulement 8 heures supplémentaires.

- 8h supplémentaires en raison du dépassement de la durée hebdomadaire de travail

Exemple 2

Un travailleur avec une durée de travail moyenne de **32h/semaine** reçoit l'horaire suivant :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Horaire	9h nuit		7h nuit	9h matin	7h midi		
Travail effectif	10h		10h	11h	9h		8h

Dans cet horaire, le travailleur a travaillé 48h, dont :

- 1h supplémentaire le lundi (au-delà de la limite de 9h)
- 2 heures complémentaires et 1h supplémentaire le mercredi
- 2h supplémentaires le jeudi
- 2h supplémentaires le vendredi parce que pendant le shift la durée hebdomadaire moyenne de travail de 38h était déjà atteinte
- En raison du fait que la durée hebdomadaire moyenne de travail (38h/semaine) était déjà atteinte le vendredi, toutes les heures prestées en plus le dimanche sont des heures supplémentaires

En résumé, il faut dès lors considérer les 48h comme suit :

- 32h travaillées conformément à l'horaire de travail
- 2h comme heures complémentaires
- 14h comme heures supplémentaires et comme heures supplémentaires volontaires si on respect le cadre susmentionné³
 - 4h supplémentaires en raison du dépassement de la durée journalière de travail
 - 10h supplémentaires en raison du dépassement de la durée hebdomadaire de travail

Exemple 3

Un travailleur avec une durée de travail moyenne de **24h/semaine** reçoit l'horaire suivant :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Horaire	8h nuit		8h nuit		8h midi		
Travail effectif	10h		10h		11h	8h	

Dans cet horaire, le travailleur a presté 39h, dont :

- 1h complémentaire et 1h supplémentaire (au-dessus de la limite journalière de 9h)

³ Cet exemple est conçu sur la base du système temporaire des heures supplémentaires volontaires pendant la crise du coronavirus. En temps normal, la situation est plus nuancée pour le calcul du sursalaire. Il y aura un droit au sursalaire pour seulement 10 heures supplémentaires.

- 1h complémentaire et 1h supplémentaire le mercredi
- 1h complémentaire et 2h supplémentaires le vendredi
- 8h prestées le samedi :
 - o Avant le samedi, il y avait déjà 31h prestées. 7h peuvent donc être encore considérées comme des heures complémentaires
 - o La 39^e heure prestée cette semaine est une heure supplémentaire

En résumé, il faut dès lors considérer les 39h comme suit :

- 24h travaillées conformément à l'horaire de travail
- 10h comme heures complémentaires
- 5h comme heures supplémentaires et comme heures supplémentaires volontaires si on respecte le cadre susmentionné⁴

Remarque pour les travailleurs à temps partiel (adaptation temporaire du contrat)

Dans les exemples on remarque que les travailleurs à temps partiel qui se rapprochent du volume de travail d'un travailleur à temps plein peuvent prêter encore un grand nombre d'heures supplémentaires (qui peuvent alors être considérées comme des heures supplémentaires volontaires). Si dans sa durée de travail le travailleur à temps partiel se rapproche plutôt d'un travailleur mi-temps il devient alors plus difficile d'appliquer le dispositif des heures supplémentaires volontaires.

Si pendant la crise vous voulez faire prêter à vos travailleurs des heures en plus, il est peut-être plutôt conseillé de revoir temporairement la durée de travail telle que déterminée dans leur contrat de travail. Cela peut se faire simplement via un avenant au contrat de travail qui prévoit une durée hebdomadaire moyenne de travail plus grande. On peut limiter cet avenant dans le temps et par exemple le conclure pour une semaine, un mois ou deux mois.

Exemple

Vous avez un travailleur avec une durée de travail hebdomadaire moyenne de 24h dans son contrat de travail. En raison de la crise du coronavirus, il y a une énorme augmentation du travail dans l'entreprise, en raison de laquelle vous êtes sûr qu'il y a du travail en plus. L'employeur peut alors décider ensemble avec le travailleur de conclure un avenant au contrat de travail.

Vous pouvez alors conclure un avenant de 1 mois pour le mois de mai pour augmenter temporairement la durée de travail jusqu'à 32h (1 shift de 8h en plus). Si fin mai vous remarquez que le mois de juin sera également chargé, vous pouvez prolonger l'avenant de 1 mois supplémentaire.

⁴ Cet exemple est conçu sur la base du système temporaire des heures supplémentaires volontaires pendant la crise du coronavirus. En temps normal, la situation est plus nuancée pour le calcul du sursalaire. Il y aura un droit au sursalaire pour seulement 4 heures supplémentaires.

De cette façon, si vous ne profitez pas des avantages sociaux/fiscaux inhérents aux heures supplémentaires volontaires, vous échappez à tout le moins au paiement d'un sursalaire pour les heures complémentaires.

Le paiement des heures supplémentaires

L'arrêté de pouvoirs spéciaux fait, pour le paiement du sursalaire, une distinction entre les heures supplémentaires déjà existantes et les heures supplémentaires introduites dans le cadre de la crise du coronavirus. Le sursalaire n'est pas d'application pour les 120 heures supplémentaires additionnelles qui sont prestées pendant la période du 1^{er} avril au 30 juin 2020 inclus.

Le Rapport du Roi stipule que le contingent additionnel de 120 heures supplémentaires (introduit dans le cadre de la crise du coronavirus) peut être utilisé avant que le contingent de base de 100 heures supplémentaires ne soit épuisé.

Ces 120 heures supplémentaires volontaires introduites dans le cadre de la crise du coronavirus doivent donc être payées au taux de 100 % sans sursalaire.

Cela signifie donc qu'elles seront payées à l'issue de la période de paie en plus de la rémunération normale puisque le volume de travail presté est plus grand.

Il faudra ainsi tenir une comptabilité précise des heures supplémentaires volontaires pour pouvoir effectuer correctement ce paiement.

Traitement ONSS et fiscal

Dans le secteur de l'Horeca, des heures supplémentaires existent déjà aujourd'hui et elles sont avantageuses d'un point de vue fiscal et de sécurité sociale. Dans le cadre de ces heures supplémentaires, le travailleur conserve la totalité de son salaire brut : le salaire brut est égal au salaire net. L'employé ne doit payer aucune cotisation de sécurité sociale et ne doit pas payer d'impôts. L'employeur lui-même ne doit pas non plus payer de cotisations patronales.

Une généralisation de ce traitement fiscal et social propre à l'Horeca est aussi en chemin, mais ce volet ne peut pas être réglé dans un arrêté de pouvoirs spéciaux. C'est pourquoi un arrêté royal délibéré en conseil des ministres (ONSS) et une loi (fiscale) sont élaborés en parallèle. Le projet de loi est actuellement examiné à la Chambre.

Conseil

Dans de nombreuses entreprises du secteur à profit social, les heures supplémentaires volontaires n'étaient pas encore utilisées en raison du sursalaire qui est alors normalement dû (ce qui en fait donc une opération coûteuse). Si vous souhaitez bénéficier de ces heures supplémentaires volontaires le plus rapidement possible en cette période de crise, il est conseillé de conclure dès maintenant l'accord écrit susmentionné avec chaque travailleur pour laisser prester des heures supplémentaires

volontaires par vos travailleurs. L'arrêté royal n'a pas encore été publié, mais son application sera rétroactive à partir du 1^{er} avril. Si vous ne préparez pas le terrain dès maintenant, vous devrez faire face à toutes ces formalités administratives au moment de la publication de l'arrêté royal.

2. La mise à disposition

Le gouvernement assouplit la possibilité de mettre des travailleurs à disposition d'utilisateurs des secteurs critiques/essentiels.

Pour qui et pour quelle période ?

En ces temps de pandémie de nombreuses entreprises ont dû réduire ou arrêter leurs activités et se retrouvent avec un personnel excédentaire. D'autres, par contre, dans les secteurs critiques/essentiels manquent de personnel ayant les qualifications voulues.

C'est pourquoi le gouvernement a pris des mesures pour faciliter la mise à disposition de ce personnel excédentaire auprès d'utilisateurs actifs dans les secteurs critiques. La mesure est une dérogation à l'interdiction de mise à disposition prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987.

La mise à disposition est en fait un prêt de personnel d'une entreprise à une autre. Le travailleur mis à disposition reste travailleur en activité de son entreprise d'origine, mais pendant la période de mise à disposition c'est l'utilisateur qui exercera sur lui l'autorité et la direction qui relève normalement de l'employeur et qui est l'élément essentiel d'un contrat de travail. La mise à disposition se distingue en cela de la sous-traitance dans laquelle le client n'exerce pas d'autorité sur le personnel de son sous-traitant.

Cette mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs des secteurs critiques peut se faire jusqu'au 30 juin 2020 et doit avoir pour objectif de faire face aux conséquences de la pandémie COVID-19 dans l'entreprise de l'utilisateur.

Conditions et modalités

La mise de travailleurs à disposition ne doit évidemment pas être l'activité normale de l'entreprise qui prête de la main d'œuvre. Il doit s'agir de travailleurs occupés aux activités habituelles de l'entreprise prêteuse et en tout cas ils doivent avoir été engagés par celle-ci par contrat de travail avant le 10 avril 2020.

La mise de travailleurs à disposition d'un utilisateur devra faire l'objet d'une convention tripartite constatée par écrit entre l'employeur d'origine, l'utilisateur et le travailleur mis à disposition. L'arrêté royal stipule que l'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans le secteur d'activités dans lequel est occupé le travailleur (nous ne connaissons aucun secteur à profit social qui connaît un tel usage).

Cette convention reprendra les conditions et la période de mise à disposition. Il serait utile (mais pas obligatoire) de préciser à quelles tâches sera affecté le travailleur pendant cette mise à disposition et le lieu de travail. La convention doit être conclue avant le début de la mise à disposition.

Pendant la période de mise à disposition :

- Le travailleur reste au service de son employeur d'origine. L'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue. L'employeur continue à lui payer sa rémunération et son ancienneté continue à courir normalement. L'employeur continue à le couvrir par son assurance accident du travail (il devra prendre contact avec la compagnie d'assurance pour mentionner le nouveau lieu de travail).
- L'utilisateur est responsable de l'application de toutes les réglementations applicables au lieu de travail, notamment la durée et les horaires de travail en vigueur chez l'utilisateur s'applique au travailleur mis à disposition. L'utilisateur est responsable des mesures de protection garantissant la sécurité et la santé du travailleur sur les lieux de travail.
- Le travailleur mis à disposition conserve au moins le droit à la rémunération à laquelle il avait droit dans son emploi d'origine. Si les avantages rémunérateurs sont plus importants chez l'utilisateur, le travailleur y aura droit à charge de son employeur.
- L'utilisateur est solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale.
- **Quant à la responsabilité civile du fait d'une faute commise par le travailleur mis à disposition, la jurisprudence est divisée. Le SPF Emploi partage l'avis de la majorité de la jurisprudence selon lequel c'est l'utilisateur qui, pour l'application de l'article 1384, troisième alinéa, du Code civil, doit être considéré comme responsable, dans la mesure où c'est lui qui exerce l'autorité de fait de l'employeur et qui utilise les services de ce travailleur. En raison du fait qu'il existe également une jurisprudence minoritaire différente, nous ne pouvons bien sûr pas offrir une sécurité juridique totale dans ce cas. Par conséquent, du point de vue de l'employeur d'origine, il peut être utile de prévoir un arrangement préalable dans le contrat de mise à disposition, dans lequel il est convenu, par exemple, que l'employeur, au cas où il serait tenu responsable des dommages causés par le travailleur pendant la mise à disposition, aurait un droit de recours contre l'utilisateur, de sorte qu'en fin de compte ce serait l'utilisateur qui compenserait les montants de responsabilité payés par l'employeur. Pour éviter des contestations, il peut être conseillé à l'employeur de prendre contact avec la compagnie d'assurance qui couvre sa responsabilité civile pour voir s'il y a moyen de convenir avec elle de prolonger la couverture de la police pendant la période de mise à disposition, à charge pour l'utilisateur de rembourser la prime afférente à cette période.**

L'employeur d'origine et l'utilisateur régleront entre eux la prise en charge du coût de la mise à disposition.

À la fin de la période de mise à disposition, le travailleur reprendra son emploi habituel chez son employeur.

Contrairement à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 :

- Aucun accord avec ou notification à l'inspection sociale n'est nécessaire.
- L'utilisateur n'a pas à demander l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise.

Conseil

Dans de nombreuses entreprises du secteur à profit social, la mise à disposition peut être une solution pour répondre au manque de personnel dans certaines institutions. Si vous souhaitez bénéficier de la mise à disposition le plus rapidement possible en cette période de crise, il est conseillé de conclure dès maintenant ces accords pour pouvoir y faire appel. L'arrêté royal n'a pas encore été publié, mais si vous ne préparez pas le terrain dès maintenant, vous devrez faire face à toutes ces formalités administratives au moment de la publication de l'arrêté royal.

3. Les contrats de travail à durée déterminée successifs

Principe de droit

L'article 10 de la loi sur les contrats de travail stipule ce qui suit :

« Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. »

Il existe également deux possibilités de conclure légalement des contrats de travail à durée déterminée successifs :

- Contrats de travail successifs d'une durée de deux ans maximum :
L'employeur et le travailleur peuvent conclure au maximum quatre contrats de travail à durée déterminée successifs, pour autant que la durée de chacun de ceux-ci ne soit pas inférieure à trois mois et que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas deux ans ;
- Contrats de travail successifs d'une durée de trois ans maximum :
Moyennant l'autorisation préalable de la DG Contrôle des lois sociales, des contrats de travail successifs pour une durée déterminée peuvent être conclus, avec chaque fois une durée minimale de six mois, à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas trois ans.

Assouplissement en période de Corona

Pour les secteurs qui ont besoin de personnel (qualifié), offrir un contrat à durée déterminée pour faire appel temporairement à la main-d'œuvre peut être une solution en cette période de crise.

Par dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs de minimum 7 jours dans les secteurs critiques n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pendant une période de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté (donc jusqu'au 30 juin).

De cette façon, les employeurs des secteurs critiques pourront recruter du personnel supplémentaire de manière très flexible. Les travailleurs qui sont actuellement au chômage temporaire pourront, quant à eux, travailler temporairement dans des secteurs critiques de manière flexible.

Remarque juridique

L'arrêté royal de pouvoirs spéciaux stipule : « Des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus dans les secteurs critiques. » Seul le mot « conclus » est utilisé ici. Nulle part il n'est dit que le contrat de travail à durée déterminée doit également être exécuté pendant cette période. Nulle part il n'est dit que le contrat de travail à durée déterminée doit également être presté/exécuté pendant cette période. À proprement parler, vous pourriez donc désormais conclure quelques contrats de travail à durée déterminée pour les mois de juillet/septembre si vous lisez la

lettre de l'arrêté royal. La question est donc de savoir si cela s'applique aux contrats conclus après le 1^{er} avril, dont l'exécution commence après le 1^{er} avril, dont l'exécution commence avant le 1^{er} juillet ou dont le dernier jour d'exécution se situe avant le 1^{er} juillet ?

Vu l'esprit de l'arrêté de pouvoirs spéciaux, nous pouvons déduire qu'aussi bien la conclusion que l'exécution du contrat de travail à durée déterminée doivent être situées entre le 1^{er} avril et le 30 juin.

4. Travail des étudiants

Dans de nombreuses entreprises, les étudiants sont appelés à faire face à l'augmentation du travail dans certains secteurs (supermarchés, secteur de la distribution, mais aussi soins de santé).

Ces étudiants aident actuellement les entreprises de secteurs essentiels à assurer leurs services. Afin d'éviter que les étudiants ne puissent pas travailler pendant l'été en raison des heures qu'ils prestent actuellement, plusieurs secteurs ont demandé que le crédit pour les heures travaillées par ces étudiants soit neutralisé.

Un étudiant reçoit de l'État un crédit de 475 heures pour chaque année civile. Pour ces 475 heures, l'étudiant paie moins de cotisations sociales qu'un travailleur normal. Le gouvernement a décidé maintenant que les heures prestées lors du deuxième trimestre 2020 ne seront pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures.

L'ONSS a déjà mentionné cette mesure dans ses instructions administratives intermédiaires le 17 avril (cf. [site internet de l'ONSS](#)).

Le rapport au Roi qui accompagne l'arrêté de pouvoirs spéciaux fournit les explications supplémentaires suivantes :

« *Pratiquement, il y a 2 mécanismes qui jouent pour les étudiants et le contingent :*

1. les heures qui sont réservées dans l'application Dimona par l'employeur : le contingent de l'étudiant est immédiatement adapté en fonction de ces heures réservées par l'employeur. Exemple : si un employeur a fait une réservation pour le 2^{ième} trimestre de 100 h et si l'étudiant n'a pas travaillé au 1^{er} trimestre, il verra dès que les heures ont été réservées dans Dimona dans son contingent : "heures restantes : 375". Le but est donc ici que les heures réservées pour le 2^{ième} trimestre soient neutralisées également et que le compteur du contingent n'en tienne pas compte. Dans l'exemple, l'étudiant verra : "heures restantes : 475"

2. les heures qui sont déclarées dans la déclaration multifonctionnelle (DmfA) faite chaque trimestre auprès de l'ONSS : il s'agit ici des heures effectivement prestées par l'étudiant. Il se peut que l'étudiant ait presté plus d'heures que les heures réservées en Dimona ou moins d'heures que les heures réservées en Dimona. A l'entrée de la déclaration, le contingent est automatiquement réadapté avec les heures déclarées en DmfA et donc après le trimestre. »

Afin d'éviter un impact désavantageux au niveau de l'ONSS et au niveau fiscal, une solution sera également apportée dans des textes spécifiques. Les travaux à ce sujet ont été entamés [à la Chambre](#) par l'introduction d'un projet de loi.

5. Crédit-temps, interruption de carrière et RCC

Le gouvernement prévoit la possibilité d'un cumul entre certaines prestations et une occupation temporaire dans les « secteurs vitaux ». Il prévoit par ailleurs des mesures en matière de RCC.

Secteurs

Pour le détail des secteurs vitaux, l'arrêté de pouvoirs spéciaux renvoie vers l'annexe à l'arrêté. Cette annexe prévoit à ce stade seulement une application pour les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de la sylviculture⁵. Le secteur à profit social n'y est actuellement pas repris. L'Unisoc multiplie les contacts avec les différents cabinets ministériels pour qu'il le soit.

À noter que l'arrêté de pouvoirs spéciaux prévoit que la liste des secteurs vitaux peut être étendue par arrêté royal délibéré en conseil des ministres.

Durée de la mesure

Contrairement aux autres mesures de l'arrêté, cette mesure n'est d'application que deux mois, à savoir du 1^{er} avril au 30 juin 2020. Le Roi peut la prolonger jusqu'au 30 juin 2020 par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres

RCC

L'arrêté de pouvoirs spéciaux prévoit que, dans le cas où un chômeur avec complément d'entreprise reprend le travail auprès de son ancien employeur, l'allocation supplémentaire dans le cadre du complément d'entreprise sera exemptée de cotisations de sécurité sociale.

Pour le traitement social (cf. arrêté royal du 29 mars 2010) de l'allocation supplémentaire, la reprise du travail auprès de l'ancien employeur est considérée comme une reprise du travail de type 1 (normalement auprès d'un autre employeur) et non de type 2.

Crédit-temps et interruption de carrière

L'arrêté royal de pouvoirs spéciaux prévoit deux dispositions concernant le crédit-temps et les interruptions de carrière : l'une pour aller travailler chez son propre employeur pendant l'interruption, l'autre pour aller travailler chez un autre employeur pendant l'interruption.

Chez son propre employeur

L'arrêté royal permet la suspension temporaire d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps en cours dans les entreprises appartenant aux secteurs vitaux. Il convient de relever que cette

⁵ Commissions paritaires 144, 145, 146 et 322 (cette dernière CP pour autant que l'intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur d'un des secteurs susmentionnés).

disposition est applicable à la réglementation relative au crédit-temps, à l'interruption de carrière et aux congés thématiques.

Comme l'interruption de carrière ou la réduction des prestations de travail sera suspendue, le travailleur n'aura plus droit aux allocations d'interruption de l'ONEm pendant la suspension. Le travailleur doit informer l'ONEm par écrit de la suspension temporaire de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail.

Précédemment, la RVA avait publié [une FAQ](#) à ce sujet.

Chez un autre employeur

L'arrêté royal prévoit aussi de permettre aux travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps de travailler temporairement dans une autre entreprise d'un secteur vital, afin de remédier à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre.

Le contrat de travail chez un autre employeur est établi par écrit et contient une date de fin qui ne dépasse pas le 31 mai (ou éventuellement le 30 juin en cas de prolongation). Le travailleur informe l'ONEm par écrit de chaque nouvelle occupation.

En principe, un travailleur qui exerce une activité rémunérée pendant une interruption de carrière ou un crédit-temps perd son droit aux allocations de l'ONEm. Afin d'éviter qu'un tel travailleur ne soit financièrement pénalisé, il est prévu que celui-ci puisse conserver 75 % de ses allocations pendant la durée du contrat de travail. Si l'intéressé n'est pas occupé durant un mois entier, la réduction est proratisée.

Le Rapport au Roi stipule encore ce qui suit :

« Si, par exemple, une personne en interruption de carrière travaille chez un employeur durant un mois incomplet, l'allocation de l'ONEM sera alors réduite de moitié pour ce mois incomplet et l'allocation de l'ONEM est maintenue à 100 % pour la partie restante du mois durant laquelle elle ne travaille pas. »

6. Emploi des ressortissants étrangers

Une autre mesure concerne l'activation des demandeurs d'asile qui ont un permis de séjour valide. Cette mesure a été introduite principalement à la demande du secteur agricole et horticole.

Actuellement, les demandeurs de protection internationale (demandeurs d'asile) peuvent travailler à la condition qu'ils n'aient toujours pas reçu de notification de la décision du Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) quatre mois après avoir introduit leur demande. À partir de ce moment-là et pendant le reste de la durée de la procédure, ils peuvent travailler y compris pendant la durée de l'éventuel recours contre la décision introduit devant le Conseil du Contentieux des Étrangers.

Ces demandeurs ont droit à l'aide matérielle pendant toute la durée de la procédure. L'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile organise cet accueil conformément à la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers. Toutefois, il est prévu comme condition que ces demandeurs doivent pouvoir obtenir un lieu d'accueil chez leur employeur afin de limiter le nombre de déplacements des travailleurs.

L'arrêté de pouvoirs spéciaux prévoit que cette condition de quatre mois est temporairement suspendue dans la mesure où la demande d'asile a été enregistrée au plus tard le 18 mars 2020 et uniquement à condition que l'employeur se porte garant de l'accueil du demandeur.

Cette mesure est d'application du 1^{er} avril au 30 juin 2020 inclus.
