

Version 16 décembre 2020

NOTE UNISOC
MESURES DE DROIT DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA 2^E VAGUE DE COVID-19

Table des matières

1	<i>Introduction</i>	2
2	<i>Compensation du coût assimilation du chômage temporaire pour force majeure corona pour les vacances annuelles</i>	4
3	<i>CDD successifs</i>	6
4	<i>Mise à disposition</i>	7
4.1	Pour qui et pour quelle période ?	8
4.2	Conditions et modalités	8
5	<i>RCC, crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques</i> 10	
5.1	Crédit-temps et congés thématiques	10
5.2	Chômeurs temporaires	11
5.3	RCC.....	12
6	<i>Heures supplémentaires volontaires</i>	12
6.1	Pour qui et pour quelle période ?	13
6.2	Quid des heures déjà prestées lors de la première vague ?	14
6.3	Constatation par écrit	14
6.4	Cumul avec d'autres dérogations en matière de temps de travail.....	15
6.5	Nuance pour les temps partiel.....	16
6.6	Paiement des heures supplémentaires volontaires.....	21
6.7	Traitement social et fiscal	22
7	<i>Chômage temporaire fermeture école/crèche/etc.</i>	23
8	<i>Base légale pour des mesures sanitaires au travail</i>	24
9	<i>Entrée en vigueur et période d'application</i>	24

1 INTRODUCTION

Dans le cadre de la seconde vague de COVID-19, les secteurs à profit social sont particulièrement touchés, en particulier les secteurs des soins et de l'enseignement qui continuent à fonctionner. L'évolution de la situation engendre une charge exponentielle de travail (exemple : admissions dans les hôpitaux) alors qu'il y a de moins en moins de travailleurs sur le front (exemples : fatigue, maladie, prise de récupération/congé, garde des enfants en raison d'une fermeture de classe/école/crèche suite à des contaminations).

Dans ce cadre, une série de nos fédérations, notamment dans les services qualifiés d'essentiels dans les premiers arrêtés ministériels de lutte contre la pandémie, nous ont fait part de leur grand besoin qu'une série de mesures déjà prises à la faveur de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020 soient réactivées. C'est pourquoi l'équipe de l'Unisoc a entamé mi-octobre un dialogue avec le cabinet du ministre de l'Emploi, ce qui a notamment donné lieu à l'adoption en urgence d'une loi à la Chambre concernant [la neutralisation des heures prestées par les travailleurs étudiants](#) pour le 4^e trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021.

À présent, principalement à la demande de l'Unisoc, à l'initiative du gouvernement a, la Chambre a approuvé un projet de loi portant notamment sur les aspects suivants : compensation du coût de l'assimilation du chômage temporaire corona pour le calcul du pécule de vacances, possibilité de conclure des CDD successifs de très courte durée, possibilité de mise à disposition souple de travailleurs et appel sur base volontaire de travailleurs en crédit-temps, en congés thématiques ou en RCC. S'y ajoutent par ailleurs, notamment, des mesures relatives aux heures supplémentaires volontaires et au chômage temporaire corona relatif à différents scénarios concernant les enfants. La présente note vise à parcourir ces différentes mesures contenues dans la loi du ... décembre 2020 « portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 ».

Pour chacune de ces mesures, le raisonnement s'opère par secteur. En effet, les besoins constatés sont sectoriels et une approche par profession ou par fonction risquerait d'être trop restrictive et de répondre insuffisamment à l'urgence, parce qu'il y a grande urgence. Par

ailleurs, ces mesures visent aussi à s'appliquer à nos secteurs publics – on vise notamment les hôpitaux et les maisons de repos publics.

L'objectif de ces mesures est d'avoir plus de travailleurs sur les lieux de travail pour garantir la continuité des services et de ne pas surcharger les travailleurs.

À noter qu'outre le secteur des soins et le secteur de l'enseignement, la loi tend à s'appliquer également aux établissements et centres qui effectuent le suivi des contacts des personnes infectées en vue de limiter la propagation du COVID-19. Par ailleurs, les mesures relatives aux heures supplémentaires volontaires et à la compensation en matière de vacances annuelles concernent aussi d'autres secteurs que ces trois secteurs.

La loi définit ce qu'on doit entendre sous le secteur des soins :

« Les services de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences intra-familiales publics ou privés. Pour le secteur privé, ces services ou organisations appartiennent aux commissions paritaires suivantes :

- 318 Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors ;*
- 319 Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement ;*
- 330 Commission paritaire des établissements et des services de santé ;*
- 331 Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé ;*
- 332 Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé ;*
- 322 Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur ressortissant à une des commissions paritaires susmentionnées. »*

Remarque : quelques autres mesures ont été adoptées aussi, notamment concernant les chèques consommation (personnel des soins de santé) et la réactivation de la possibilité de cumul illimité entre pension et revenus professionnels pour les pensionnés qui renforcent les équipes dans le cadre de la seconde vague.

2 COMPENSATION DU COÛT ASSIMILATION DU CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE CORONA POUR LES VACANCES ANNUELLES

Afin de faire face à la fermeture obligatoire des entreprises (ou de certains services) lors de la première vague du COVID-19, le gouvernement fédéral a introduit le système de chômage temporaire pour cause de force majeure « corona » et l'a ouvert à tout employeur qui en avait besoin. Cette aide a été utilisée en masse lors de la première vague et, lors de la deuxième vague, à l'automne 2020, de nombreux employeurs ont pu bénéficier de cette aide supplémentaire. Cependant, le chômage temporaire pour force majeure n'est pas assimilé à du travail effectif pour le calcul des congés et du pécule de vacances, de sorte que de très nombreux travailleurs ont vu leurs vacances annuelles et leur pécule de vacances réduits pour l'année 2021.

Les partenaires sociaux ont déjà convenu en mars 2020 que les jours de chômage temporaire pour force majeure « corona » doivent être assimilés à des jours travaillés en ce qui concerne le calcul de l'exercice de vacances 2020 pour l'année de vacances 2021.

Jusqu'à présent, deux arrêtés royaux ont été publiés pour garantir ce principe : pour les périodes du 1^{er} février au 30 juin 2020 et du 1^{er} juillet au 31 août 2020, l'assimilation est prévue. Pour la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020, le gouvernement a déjà pris la décision, mais un AR doit encore être publié.

Les partenaires sociaux ont également élaboré un règlement (partiel) pour son financement, qui est établi dans cet avant-projet de loi.

L'État fédéral prévoit, tant pour les employés que pour les ouvriers, un budget de 93,6 millions € pour mettre en œuvre cette compensation. En ce qui concerne les employés, le montant est insuffisant pour couvrir tous les coûts du pécule de vacances, c'est pourquoi les partenaires sociaux ont élaboré une clé de répartition. Le montant peut être modifié par AR.

- Employés

Le calcul de la clé de répartition pour les employés est prévu comme suit :

1. Par employeur, le pourcentage de chômage temporaire pour force majeure (CTFM) « corona » est calculé au deuxième trimestre 2020 : nombre de jours de CTFM

« corona » par employé par rapport au nombre normal de jours de travail par employé chez l'employeur.¹

2. Sur la base de ce pourcentage, on détermine la fourchette à laquelle l'employeur est affecté :
 - Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen < 10 ne reçoivent aucune compensation.
 - Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen ≥ 10 et < 20 reçoivent une compensation de 33 %.
 - Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen ≥ 20 et < 50 reçoivent une compensation de 66 %.
 - Les employeurs pour lesquels le pourcentage moyen est de ≥ 50 reçoivent une compensation de 100 %.

3. Par la suite, le même ratio de jours de chômage temporaire pour force majeure par employé est calculé pour les troisième et quatrième trimestres 2020 et ces résultats sont ajoutés au résultat du deuxième trimestre 2020. Ce montant est multiplié par le pourcentage de compensation correspondant à partir de l'étape 2. Ce résultat détermine le poids de l'employeur par rapport à l'ensemble des employeurs pour le paiement de la compensation.²

¹ Pour l'occupation indiquée uniquement en jours dans la déclaration multifonctionnelle trimestrielle : $X / (13 \times D)$, où :

- X = le nombre de jours indiqué dans la déclaration multifonctionnelle trimestrielle sous le code de prestations assimilées du chômage temporaire pour force majeure consécutif à l'épidémie du coronavirus Covid-19
- D = le nombre de jours par semaine du régime de travail

Pour l'emploi déclaré en jours et en heures dans la déclaration multifonctionnelle trimestrielle, X est remplacé par Z, et D par U : $Z / (13 \times U)$:

- Z = le nombre d'heures indiqué dans la déclaration multifonctionnelle trimestrielle sous le code de prestations assimilées du chômage temporaire pour force majeure consécutif à l'épidémie du coronavirus Covid-19
- U = le nombre d'heures moyen de travail par semaine de la personne de référence

² La compensation (C) de chaque employeur est calculée comme suit : $C = (A / T) * E$, où :

- A = par employeur le résultat du pourcentage de compensation tel que déterminé dans le point 2 multiplié par la somme des fractions de prestations globales, telles que déterminées au point , totalisées des deuxième, troisième et quatrième trimestres 2020. Ce résultat est arrondi à deux décimales où 0,005 est arrondi vers le haut ;
- T = la somme de tous les résultats (A) de tous les employeurs ;
- E = le budget total prévu.

Le calcul est effectué une fois, au cours du deuxième trimestre 2021. L'ONSS déduit le montant de la compensation des cotisations ONSS à payer. S'il reste du crédit, les employeurs peuvent le reporter sur les trimestres suivants.

- Ouvriers

Les partenaires sociaux ont convenu que le montant de la compensation sera budgétisé dans le budget du SPF Sécurité sociale, et de là, il sera alloué à la trésorerie de l'Office national pour les vacances annuelles (ONVA). Ceci est aussi prévu dans la loi. L'ONVA disposera de moyens suffisants pour payer le pécule de vacances des ouvriers en mai 2021. Les employeurs seront donc dispensés de verser le pécule de vacances aux caisses de vacances.

3 CDD SUCCESSIFS

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.

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

La loi prévoit donc que, 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 des soins, de l'enseignement et les établissements et centres en charge du tracing n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cette possibilité couvre la période allant du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021. À noter que le travailleur a le droit de mettre fin à ces contrats de travail sans préavis. L'objectif est de permettre à l'employeur initial de rappeler le travailleur dont le chômage temporaire se termine.

De cette façon, les employeurs de ces secteurs pourront recruter du personnel supplémentaire de manière très flexible. Attention toutefois : contrairement à l'AR n° 14, la loi prévoit une limite supplémentaire : cette possibilité existe pour autant que ces contrats de travail soient conclus par des travailleurs se trouvant en chômage temporaire. Ces contrats de travail doivent être conclus avec un employeur autre que celui où le travailleur se trouve en chômage temporaire.

4 MISE À DISPOSITION

La loi assouplit la possibilité de mettre des travailleurs à la disposition des utilisateurs des secteurs de la santé et de l'enseignement ou des utilisateurs qui dirigent des institutions et des centres de détection des contacts afin de limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

4.1 POUR QUI ET POUR QUELLE PÉRIODE ?

Au cours de cette pandémie, de nombreuses entreprises ont dû réduire ou arrêter leurs activités et sont confrontées à un trop plein de personnel. En revanche, d'autres entreprises, principalement dans le secteur des soins de santé, manquent de personnel (qualifié) en nombre suffisant.

C'est pourquoi la loi contient des mesures pour faciliter la mise à disposition de ce personnel « temporairement en trop » aux utilisateurs opérant dans des secteurs critiques. Cette mesure constitue une dérogation à l'interdiction de mise à disposition de personnel prévue par l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987. Le régime prévu par l'avant-projet de loi est basé sur la mise à disposition plus souple déjà mise en place lors de la première vague de la crise du coronavirus via l'AR n° 14.

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 à disposition de travailleurs auprès d'utilisateurs dans les secteurs de la santé, de l'enseignement et du contact tracing sera possible du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021 et devrait viser à atténuer les conséquences de la pandémie de COVID-19 dans l'entreprise de l'utilisateur.

4.2 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 1^{er} octobre 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.

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 rémunératoires 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.
- En principe, l'employeur d'origine continue à couvrir la responsabilité civile de son travailleur (l'assurance responsabilité civile continue à couvrir l'employeur). Les conséquences de cette responsabilité peuvent faire l'objet d'un accord avec l'utilisateur.

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.

5 RCC, CRÉDIT-TEMPS, INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CONGÉS THÉMATIQUES

5.1 CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉS THÉMATIQUES

- Chez son propre employeur

La loi prévoit qu'un travailleur, occupé par un employeur qui appartient au secteur des soins ou à l'enseignement, peut convenir avec son employeur de suspendre temporairement l'interruption ou la réduction des prestations de travail. À l'issue de la suspension temporaire, l'interruption ou la réduction initiale des prestations de travail est poursuivie aux conditions initiales pour la durée restante.

La suspension temporaire de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail n'est possible que pendant la période courant jusqu'à 31 mars 2021.

Le travailleur communique la suspension de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail par écrit à l'ONEm. La loi précise que l'ONEm peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

Durant la période de suspension de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail, il n'y a pas de droit aux allocations.

- Chez un autre employeur

La loi prévoit qu'un travailleur qui interrompt ou qui a réduit ses prestations de travail peut, pendant la durée de cette interruption ou de cette réduction de prestations de travail, être occupé temporairement auprès d'un autre employeur relevant des secteurs des soins, de l'enseignement et des structures en charge du tracing.

Le contrat de travail auprès de l'autre employeur est établi par écrit et contient une date de fin qui ne dépasse pas le 31 mars 2021.

Le travailleur informe par écrit l'ONEm de chaque nouvelle occupation. La loi précise que l'ONEm peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

Par dérogation, le travailleur conserve son droit aux allocations d'interruption s'il commence une nouvelle occupation auprès d'un autre employeur relevant des secteurs des soins, de l'enseignement et des structures en charge du tracing. Toutefois, le montant de ces allocations d'interruption est réduit d'un quart pendant la durée du contrat de travail et équivaut donc à 75 % du montant initial des allocations.

5.2 CHÔMEURS TEMPORAIRES

La loi prévoit que, quand un chômeur temporaire reprend temporairement le travail chez un autre employeur des secteurs des soins, de l'enseignement et des structures en charge du tracing, et uniquement pendant la période allant jusqu'au 31 mars 2021, le nombre d'allocations par mois calendrier reçues est, par dérogation à l'AR Chômage de 1991³, diminué d'un quart du facteur X⁴.

³ Arrêté royal du 25 novembre portant réglementation du chômage (MB 31/12/1991).

⁴ La loi définit le facteur X comme « le nombre de jours, à l'exception des dimanches, dans un mois calendrier considéré, qui sont situés dans la période calendrier couverte par une occupation dans les secteurs des soins ou l'enseignement, tel que déclaré en application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions ».

5.3 RCC

- Chez son ancien employeur

La loi prévoit que, quand un prépensionné ou un chômeur avec complément d'entreprise reprend temporairement le travail chez son ancien employeur relevant des secteurs des soins, de l'enseignement et des structures en charge du tracing et uniquement pendant la période allant jusqu'au 31 mars 2021, le nombre d'allocations par mois calendrier est, par dérogation à l'AR Chômage de 1991, diminué d'un quart du facteur X.

La loi prévoit que, dans le cas où un prépensionné ou 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. AR 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.

- Chez un autre employeur

La loi prévoit que, quand un prépensionné ou un chômeur avec complément d'entreprise reprend temporairement le travail chez un autre employeur des secteurs des soins, de l'enseignement et des structures en charge du tracing et uniquement pendant la période allant jusqu'au 31 mars 2021, le nombre d'allocations par mois calendrier est, par dérogation à l'AR Chômage de 1991, diminué d'un quart du facteur X.

6 HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Pour rappel, 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.

La loi vise à étendre et à rendre plus attractif, comme lors de la première vague, ce système d'heures supplémentaires volontaires.

6.1 POUR QUI ET POUR QUELLE PÉRIODE ?

Contrairement aux autres mesures, celle-ci ne s'applique pas uniquement aux secteurs du bien-être, de l'enseignement et du tracing, mais à l'ensemble des secteurs cruciaux. Ces secteurs sont essentiellement les mêmes que les secteurs essentiels déterminés lors de la première vague. Il s'agit des employeurs « qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population pendant la pandémie COVID-19, comme mentionné dans le cadre des mesures d'urgence prises par le Ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ».

Cette manière de procéder a pour avantage que cette disposition ne doit pas être modifiée chaque fois que la description de ces entreprises change dans le cadre des mesures d'urgence adoptées par arrêté ministériel par le gouvernement pour lutter contre la propagation du coronavirus.

La loi prévoit que, chez les employeurs qui appartiennent aux secteurs cruciaux, le nombre d'heures supplémentaires volontaires, est porté à 220 heures (autrement dit 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles par rapport au quota de 100 heures supplémentaires volontaires prévu par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable), et ce durant la période du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020 inclus ainsi que durant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus.

Remarques :

1. Le crédit légal de 100 heures a déjà été augmenté à 120 heures par la CCT n° 129 du Conseil national du travail. Comme il s'agit d'une convention collective, nous remarquons qu'elle ne s'applique pas au secteur public et ne s'applique donc pas, par exemple, aux hôpitaux publics et aux maisons de repos.
2. 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).

6.2 QUID DES HEURES DÉJÀ PRESTÉES LORS DE LA PREMIÈRE VAGUE ?

Les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées durant la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 inclus, en application de l'AR n° 14, sont déduites du contingent de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles qui peuvent être prestées durant la période du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020. De cette manière, il est tenu compte des heures supplémentaires volontaires additionnelles que les travailleurs concernés ont déjà prestées durant la première vague de contagions : ces heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées sont déduites des heures supplémentaires volontaires additionnelles qui sont autorisées durant la vague actuelle.

Exemple : durant la période du 1^{er} avril 2020 au 30 juin 2020 inclus, 50 heures supplémentaires volontaires additionnelles ont déjà été prestées, donc 70 heures supplémentaires volontaires additionnelles (= 120 - 50) peuvent encore être prestées durant le dernier trimestre de 2020. Un nouveau quota est prévu pour le premier trimestre de 2021.

6.3 CONSTATATION PAR ÉCRIT

Le fait que le travailleur accepte de prester 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 prester 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} octobre, il ne sera effectivement applicable à un travailleur qu'à partir de la date à laquelle celui-ci aura conclu un accord avec son employeur.

6.4 CUMUL 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.

6.5 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 effectif⁵ 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
--	-------	-------	----------	-------	----------	--------	----------

⁵ 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)

Kunstlaan / Avenue des Arts 27 bus / bte 13 – 1040 Brussel / Bruxelles – Tel / Tél +32 (0)2 739 10 72 –
info@unisoc.be – www.unisoc.be Ondernemingsnummer: 0454.285.048 – RPR: ondernemingsrechtbank
Brussel / N° d'entreprise: 0454.285.048 – RPM: tribunal de l'entreprise de Bruxelles

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 susmentionné⁶
 - 3h supplémentaires en raison du dépassement de la durée journalière de travail
 - 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		

⁶ 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.

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 susmentionné⁷
 - 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		

⁷ 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.

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)
- 1h complémentaire et 1h supplémentaire le mercredi
- 1h complémentaire et 2h supplémentaires le vendredi
- 8h prestées le samedi :
 - Avant le samedi, il y avait déjà 31h prestées. 7h peuvent donc être encore considérées comme des heures complémentaires
 - 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 susmentionné⁸

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 prester 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 prester 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.

⁸ 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.

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.

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.

6.6 PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

La loi fait, pour le paiement du sursalaire, une distinction entre les heures supplémentaires volontaires déjà existantes et les heures supplémentaires volontaires introduites dans le cadre de la crise du coronavirus. Le sursalaire n'est pas d'application pour les 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles qui sont prestées pendant le 4^e trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021.

Ces 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 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.

Remarque importante : tous les travailleurs concernés ont la possibilité de prester, le cas échéant, outre les heures supplémentaires volontaires du contingent additionnel, dans tous les cas les heures supplémentaires volontaires du contingent de base, et ce donc avec droit à

un sursalaire. Le contingent additionnel peut cependant être utilisé avant que le contingent de base ne soit épuisé.

Exemple : 30 heures supplémentaires volontaires de base (avec sursalaire) ont été prestées en 2020 et il est encore possible d'en prester 70 (= quota de 100 heures par année civile). Si accord entre employeur et travailleur, il est possible de passer directement au quota additionnel de 120 heures, sans d'abord devoir épuiser le quota de base.

6.7 TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL

Dans le cadre de la première vague, il y avait eu généralisation du traitement social et fiscal applicable à la base pour le secteur de l'Horeca. Ce traitement présente les avantages suivants : le travailleur conserve la totalité de son salaire brut (salaire brut = salaire net), il ne paie 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.

Parallèlement à l'AR n° 14, un autre AR délibéré en conseil des ministres (ONSS) et une loi (fiscale) avaient été élaborés pour régler ces aspects.

Outre l'absence de sursalaire pour les heures supplémentaires volontaires additionnelles prestées au cours du 4^e trimestre 2020 et du 1^{er} trimestre 2021, la loi prévoit également le traitement fiscalement avantageux de ces heures supplémentaires (aucun précompte professionnel dû).

Le gouvernement a approuvé lors du conseil des ministres du 27 novembre 2020 un AR qui prévoit que les 120 heures supplémentaires volontaires effectuées au 4^e trimestre de 2020 et au 1^{er} trimestre de 2021 dans les secteurs cruciaux seront exclues de la notion de rémunération en sécurité sociale. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est donc due sur ces prestations.

7 CHÔMAGE TEMPORAIRE FERMETURE ÉCOLE/CRÈCHE/ETC.

La loi modifie la loi du 23 octobre 2020 instaurant un chômage temporaire pour force majeure corona pour les travailleurs dont les enfants sont dans une école, une classe, une crèche ou un établissement d'accueil pour enfant handicapé et vise à « *élargir au maximum les situations aux travailleurs salariés de bénéficier du régime du chômage temporaire pour force majeure corona lorsqu'un enfant est placé dans l'impossibilité de fréquenter sa crèche, son école ou un centre d'accueil pour personnes handicapées en raison d'une mesure prise visant à limiter la propagation du coronavirus SRAS-COV-2* ».

L'article 2 est modifié en ce sens que toutes les situations dans lesquelles un enfant est empêché de fréquenter sa crèche, son école, sa classe, ou un centre d'accueil pour personnes handicapées en raison d'une mesure prise visant à limiter la propagation du coronavirus SRAS-COV-2 puissent être visées.

À côté du cas de fermeture de ces établissements ou de la classe, on peut citer à titre d'exemples les cas où l'enfant testé positif est placé en quarantaine, où il est recommandé à l'enfant de se placer en quarantaine à la suite d'un contact à haut risque, ou encore le cas des cours donnés en alternance à distance sans que la classe ou l'école ne soit fermée.

Le droit du travailleur s'étend à toute la période pendant laquelle l'enfant ne peut fréquenter la crèche, l'école, sa classe ou le centre d'accueil pour personnes handicapées.

Lorsque l'autre parent de l'enfant vit avec le travailleur, seul un des deux parents peut prétendre, pour une même période, au droit au chômage temporaire pour force majeure corona.

La preuve de l'impossibilité de fréquenter la crèche, l'école, la classe ou un centre d'accueil pour personnes handicapées pourra désormais également être fournie, en fonction du cas, sous la forme d'un certificat médical ou d'une recommandation délivrée par une instance compétente, tel qu'un centre psycho-médical social.

8 BASE LÉGALE POUR DES MESURES SANITAIRES AU TRAVAIL

La loi vise à modifier la loi « bien-être au travail » du 4 août 1996, en la complétant par un alinéa rédigé comme suit :

« En cas de pandémie, le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, déterminer des mesures de prévention spécifiques applicables dans les entreprises et les institutions en vue de protéger le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

Cette disposition vise à doter les décisions actuellement prises par le gouvernement en termes de mesures sanitaires sur le lieu de travail – mesures actuellement réglées par arrêté ministériel, et ce en l'absence de pouvoirs spéciaux – d'une base légale. La sécurité juridique est dès lors (mieux) assurée.

9 ENTRÉE EN VIGUEUR ET PÉRIODE D'APPLICATION

La loi prévoit que ce paquet de mesures produit ses effets le 1^{er} octobre 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2021.

Un AR peut modifier la date de fin de vigueur pour toute ou partie des mesures, afin de tenir compte de la durée des mesures adoptées en vue de lutter contre la pandémie COVID-19. Il est dès lors évident que plus la crise se prolongera, plus la durée de validité de ces mesures sera prolongée aussi vu leur nécessité.
