



Gianni Duvillier
Premier conseiller

Centre de compétence
Emploi & Sécurité sociale
T + 32 2 515 08 27
F + 32 2 515 09 13
gd@vbo-feb.be

CIRCULAIRE

S.2018/007

Chômage économique et sous-traitance

8 février 2018

Résumé

L'exécution du contrat de travail peut être suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques.

Le législateur précise que ce manque de travail doit être indépendant de la volonté de l'employeur. Cela n'est pas le cas lorsque l'employeur sous-traite à des tiers le travail qui aurait normalement dû être effectué par les travailleurs durant la période de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Il importe qu'il soit tenu compte, lors du contrôle du respect de cet article, de l'objectif avéré. D'où le fait que cette circulaire s'attarde sur l'origine de cet article et en définit le contexte.



1. Principe

La loi portant dispositions diverses en matière de travail du 15 janvier 2018, M.B. 5 février 2018, introduit un article 30quinquies dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par cette disposition, le législateur stipule à l'employeur qu'en cas de « chômage économique » le manque de travail doit être indépendant de la volonté de l'employeur. Cela n'est pas le cas lorsque l'employeur sous-traite à des tiers le travail qui aurait normalement dû être effectué par les travailleurs durant la durée de suspension de l'exécution du contrat de travail. Cela est valable tant dans le cas des ouvriers que des employés.

2. Accord social

L'origine de cette disposition remonte à un accord du 9 décembre 2015 du Groupe des 10 en matière d'économies alternatives dans le chômage temporaire.

Dans cet accord, il a entre autres été demandé de « prêter davantage attention à la lutte ciblée contre les violations du régime de chômage temporaire, principalement dans le contexte du travail transfrontalier, qui va de pair avec du dumping social, ainsi qu'une concurrence déloyale. Un signal clair avait été demandé en ce sens.

L'abus visé concerne principalement l'introduction, par des employeurs, de chômage économique pour leurs propres travailleurs, alors qu'ils font appel à un sous-traitant pour le travail que ces mêmes travailleurs auraient normalement dû effectuer.

En l'absence d'un cadre juridique adéquat autorisant l'ONEM à lutter et à punir avec efficacité de tels abus, une initiative législative s'impose.

Les partenaires sociaux ont insisté sur le fait que la réglementation doit être établie de manière réfléchie et qu'elle ne pourra entraîner de formalités administratives supplémentaires ni viser la possibilité en soi d'avoir recours à la sous-traitance. La limitation ne pourra donc porter que sur la réalisation, par des sous-traitants, des activités normalement effectuées par les travailleurs mis en chômage temporaire, une situation dans laquelle il sera clairement question d'un transfert du travail en question à des sous-traitants.

L'existence d'un tel cadre législatif aura en premier lieu un effet préventif et dissuasif.

Le but n'est évidemment pas que les services de contrôle de l'ONEM se substituent à l'employeur pour ce qui est de la gestion de l'entreprise. Ce n'est ni possible ni souhaitable. L'intervention des services de contrôle se bornera à un contrôle marginal, lequel permettra de lutter contre les abus manifestes.



3. Avis du Conseil national du Travail

Le Conseil national du travail a été consulté en 2017 au sujet du projet de réglementation.

Dans l'avis n° 2040 du 28 juin 2017, le Conseil renvoie au volet « Dumping social – Abus » de l'accord du 9 décembre 2015 du groupe des 10 en matière d'économies alternatives dans le chômage temporaire.

Le Conseil répète qu'il est demandé par les partenaires sociaux dans cet accord d'élaborer un cadre juridique adéquat afin de lutter contre ces abus du système de chômage temporaire qui vont de pair avec le dumping social. À cet égard, il est repris dans l'accord que la mesure ne peut porter que sur la réalisation, par des sous-traitants, des activités normalement effectuées par les travailleurs mis en chômage temporaire, une situation dans laquelle il sera clairement question d'un transfert du travail en question à des sous-traitants.

4. Exposé des motifs

L'exposé des motifs (Chambre, Doc 54 2768/001) du nouvel article 30quinquies prévoit que l'objectif du nouvel article est « d'interdire à l'employeur de recourir aux régimes de l'article 51 (ouvriers) et 77/1 à 77/8 (employés) lorsque le recours à ces régimes est basé sur des causes dépendant de la volonté de l'employeur, comme c'est notamment le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs visés concernés par ces mêmes régimes. Ainsi, la volonté de sous-traiter à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail en raison du manque de travail résultant de causes économiques ne constitue pas une cause du manque de travail justifiant le recours aux régimes visés aux articles 51 et 77/1 à 77/8 susmentionnés.

« L'alinéa 2 de l'article 30quinquies prévoit dès lors que la cause du manque de travail visé à l'alinéa 1^{er} doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas notamment lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux habituellement exécutés par les travailleurs dont le contrat a été suspendu en exécution de l'alinéa 1^{er}. »

5. Non-respect

En cas de non-respect, l'employeur est tenu de payer le salaire normal à ses travailleurs pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers les travaux qui auraient normalement dû être effectués par ces travailleurs.

6. Notification d'engagement de l'employeur

Il faut en outre que l'employeur fasse mention, le cas échéant dans une communication à l'ONEM et dans une notification adressée au personnel de son entreprise, de son engagement à respecter cette nouvelle obligation.

7. Entrée en vigueur

Les modifications entreront en vigueur le 15 février 2018. ■