

CIRCULAIRE

S. 2019/023

Règles de priorité aux travailleurs à temps partiel Cotisation de responsabilisation en cas d'AGR

3 juin 2019

Résumé

La loi du 22 décembre 1989 confère une priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant chez leur employeur.

Via la loi-programme du 25 décembre 2017, le gouvernement a en outre instauré une **cotisation de responsabilisation** pour inciter les employeurs à augmenter l'horaire de leurs travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR) lorsque des emplois vacants sont disponibles. Ce régime complémentaire s'applique uniquement aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2018. Nous vous en informions déjà dans notre Circulaire S.2018/004.

En dépit de l'avis très défavorable exprimé par la FEB au sein des comités de gestion de l'ONEM et de l'ONSS, le gouvernement poursuit à présent sur sa lancée avec l'arrêté royal du 2 mai 2019. L'arrêté en question est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2019. La cotisation de responsabilisation sera due pour la première fois au deuxième trimestre de 2020.

Enfin, le nouvel arrêté **concrétise également les obligations (administratives)/la procédure** à respecter par l'employeur lorsqu'un travailleur à temps partiel introduit une **demande** en vue de l'obtention d'un **emploi à temps plein** ou d'un **emploi à temps partiel avec une durée de travail supérieure**.

Ce nouveau régime génère beaucoup de complexité et soulève de nombreuses questions. La FEB prendra contact avec les IPSS compétentes pour obtenir des éclaircissements.

La loi du 22 décembre 1989 confère une **priorité** aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant chez leur employeur.

Via la loi-programme du 25 décembre 2017, le gouvernement a en outre instauré une **cotisation de responsabilisation** pour inciter les employeurs à augmenter l'horaire de leurs travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus (AGR) lorsque des emplois vacants sont disponibles.

1. Exclusions

L'arrêté royal du 2 mai 2019 (M.B. du 15/05/2019) précise que sont **exclus** à la fois du régime de priorité et de la nouvelle cotisation :

- les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 ;
- les travailleurs intérimaires occupés par une entreprise de travail

- intérimaire avec un contrat de travail intérimaire ;
- les travailleurs occupés par un employeur agréé avec un contrat de travail titres-services ;
- les travailleurs occupés comme travailleurs occasionnels.

2. Règles de priorité aux travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel peuvent revendiquer par priorité un emploi vacant chez leur employeur. Le travailleur à temps partiel doit pour cela introduire une **demande écrite** auprès de son employeur en vue de l'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, lui procure un régime de travail avec une durée de travail hebdomadaire supérieure.

Dans ce cas, l'employeur doit, par écrit :

- *confirmer la réception* de la demande introduite par le travailleur ; il doit être mentionné clairement dans cet accusé de réception que suite à la demande effectuée, l'employeur devra communiquer par écrit chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel ayant trait à la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises ;
- communiquer au travailleur à temps partiel qui a introduit la demande *chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel* ayant trait à la même fonction que celle que le travailleur exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises.

L'employeur doit conserver la demande ainsi qu'une copie de l'accusé de réception.

L'employeur doit effectuer cette communication uniquement lorsque l'emploi vacant a pour conséquence que le régime de travail convenu est augmenté durant une période ininterrompue d'au moins un mois ou pour une durée indéterminée, soit par l'adaptation du contrat de travail existant, soit par le remplacement du contrat de travail existant par un nouveau contrat de travail.

La communication doit par ailleurs :

- être effectuée dans un délai d'un mois, à partir du jour suivant le jour où l'emploi devient vacant, et qui est calculé de date à date ;
- être effectuée soit au moyen d'une lettre recommandée à la poste, soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par le travailleur à temps partiel pour réception, soit de manière électronique, à condition que la réception de cette communication soit confirmée par le travailleur à temps partiel ;
- mentionner le délai endéans lequel le travailleur à temps partiel doit réagir, sans que cela soit inférieur à une semaine ou plus long qu'un mois.
- contenir au minimum les informations suivantes sur l'emploi vacant :
 - 1° une description sommaire de la fonction ;
 - 2° la durée du contrat ;
 - 3° le volume de travail et l'horaire ;
 - 4° le lieu de travail.

L'employeur doit conserver une copie de la communication pendant sept ans, sous format papier ou électronique.

Le travailleur à temps partiel qui a introduit une demande doit se voir attribuer par priorité l'emploi déclaré vacant.

3. Nouvelle cotisation de responsabilisation

La loi-programme du 25 décembre 2017 a introduit une cotisation de responsabilisation à charge des employeurs qui ne respectent pas ces règles de priorité (y compris communication susmentionnée et accusé de réception).

3.1. Pour quels travailleurs ?

La cotisation de responsabilisation n'est toutefois due que si le travailleur à temps

partiel pour qui les règles de priorité ne sont pas respectées est un **travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une AGR**.

L'AR précise que la cotisation est seulement due par l'employeur d'un travailleur à temps partiel durant les mois pour lesquels le travailleur reçoit une AGR. Le problème est que l'employeur ne dispose pas toujours de cette information.

3.2. Pour quelle période ?

La cotisation de responsabilisation est due par mois au cours duquel les obligations (communication, accusé de réception, priorité) n'ont pas été respectées à partir du mois au cours duquel il a été constaté pour la première fois que des heures complémentaires disponibles n'ont pas été offertes ou procurées par priorité, jusqu'à ce que l'employeur ait offert ou procuré par priorité des heures complémentaires disponibles au travailleur à temps partiel qui a introduit une demande à cet effet.

L'AR précise que la cotisation de responsabilisation est due à partir du trimestre qui suit les quatre trimestres au cours desquels au moins une heure complémentaire était disponible et au cours desquels aucun travailleur à temps partiel occupé par l'employeur durant les mois pour lesquels ce travailleur recevait une AGR ne s'est vu octroyer de manière prioritaire la ou les heure(s) complémentaire(s) disponible(s), de telle sorte que sa durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle n'a pas augmenté.

3.3. Montant ?

La cotisation de responsabilisation s'élève à **25 EUR** par travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie d'une AGR et par mois durant lequel les obligations (communication poste vacant, accusé de réception, priorité) n'ont pas été respectées.

3.4. Déclaration et paiement

La loi stipule qu'en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, le privilège et la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), les règles ONSS traditionnelles sont applicables.

La mise en œuvre administrative de certains points doit encore être définie. L'ONSS annonce qu'un code de déclaration sera fourni à partir du 2^e trimestre 2020. Le contrôle final et la clôture de la procédure pour le 2^e trimestre 2020 n'auront toutefois lieu qu'au début de 2021. Dès que de plus amples informations seront disponibles, la FEB vous les communiquera par le biais d'une mise à jour de la présente circulaire.

4. Notification à l'ONEM

Lorsqu'un travailleur à temps partiel qui reçoit une AGR pour les heures pendant lesquelles il n'est normalement pas occupé a introduit une demande en vue de l'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel, presté seul ou à titre complémentaire, et n'accepte pas l'emploi vacant à temps plein ou à temps partiel qui lui a été offert par écrit par son employeur, l'employeur est tenu d'en informer l'Office national de l'emploi (ONEM).

Désormais, l'employeur devra indiquer sur la Déclaration de début de travail à temps partiel (DRS chômage scénario 3) si le travailleur a introduit ou non une demande d'obtention d'un emploi à temps plein au sein de l'entreprise.

Sur l'état de prestation mensuel (DRS chômage scénario 6), l'employeur devra également signaler lorsque le travailleur aura refusé un emploi à temps plein ou à temps partiel dans l'entreprise ayant trait à la même fonction que celle qu'il exerce déjà et pour laquelle il possède les qualifications requises. Cette notification devra être effectuée sur la déclaration mensuelle du mois durant lequel le travailleur a refusé l'offre.

La modification de ces déclarations est encore en préparation au sein de l'ONEM.

5. Exonérations

La cotisation de responsabilisation n'est pas due si aucune heure complémentaire

La cotisation de responsabilisation n'est pas due si aucune heure complémentaire n'était disponible durant une année, à dater de la première *demande* d'obtention de l'allocation de garantie de revenus par le travailleur à temps partiel avec maintien des droits, dans la même fonction que celle exercée par ce travailleur.

Une exonération est également prévue pour les employeurs qui ont attribué des heures complémentaires à un autre travailleur du fait qu'il s'agissait d'heures qui portaient sur des prestations pendant les mêmes tranches horaires que celles effectuées par le travailleur à temps partiel concerné.

L'AR précise que la cotisation n'est plus due à partir :

- 1° soit du trimestre au cours duquel toutes les heures complémentaires disponibles ont été attribuées à au moins un des travailleurs en question (travailleur à temps partiel occupé durant les mois pour lesquels il reçoit une AGR), de telle sorte que sa durée hebdomadaire de travail moyenne a augmenté ;
- 2° soit du trimestre pendant lequel l'employeur était redevable de la cotisation pour le quatrième trimestre consécutif et qu'aucune heure complémentaire n'a été disponible durant ces quatre trimestres précédents.

L'employeur n'est pas redevable de la cotisation de responsabilisation pour le travailleur pour lequel il peut *démontrer* :

- 1° qu'il n'était pas tenu de communiquer l'emploi vacant parce que celui-ci n'aurait pas eu pour conséquence une augmentation du régime de travail convenu durant une période ininterrompue d'au moins un mois ou pour une durée indéterminée, soit par l'adaptation du contrat de travail existant, soit par le remplacement du contrat de travail existant par un nouveau contrat de travail ;
- 2° que le travailleur n'entrait pas en ligne de compte pour l'attribution des heures complémentaires parce qu'il ne s'agissait pas de la même fonction et qu'il ne possédait pas les qualifications nécessaires ;
- 3° que le travailleur n'entrait pas en ligne de compte pour l'attribution des heures complémentaires parce qu'il s'agissait d'heures complémentaires portant sur des prestations pendant les mêmes tranches horaires que celles effectuées par le travailleur concerné ;
- 4° que le travailleur était occupé dans une autre unité d'établissement que l'unité où les heures complémentaires étaient disponibles ;
- 5° qu'il a offert tous les emplois vacants à temps plein ou à temps partiel au travailleur concerné.

6. Contrôle

L'Exposé des motifs de la loi promettait que le contrôle serait effectué sur la base des déclarations ONSS, dans le but de réduire autant que possible la charge administrative (Exposé des motifs, Doc. Parl., Chambre 2017-2018, 2746/001, p. 26).

Vous trouverez ci-dessous les dispositions réglementaires. Certaines doivent encore être opérationnalisées sur le plan administratif par les IPSS (ONEM, ONSS).

L'ONEM et l'ONSS échangent sur base trimestrielle et par voie électronique les données relatives aux employeurs qui occupent des travailleurs bénéficiaires d'une AGR nécessaires pour le contrôle et la perception de la cotisation de responsabilisation.

Sur la base des informations reçues de l'ONEM, l'ONSS établit une liste des employeurs :

- 1° qui emploient des travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une AGR ;
- 2° qui ont vu leur volume de travail augmenter au trimestre en cours (t) par rapport à la moyenne du volume de travail des quatre trimestres précédents (t-4 à t-1) ;
- 3° dont aucun travailleur visé (travailleur à temps partiel au cours des mois pour lesquels il reçoit une AGR) n'a vu sa durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle augmenter d'au moins une heure au cours des quatre trimestres précédents (t-4 à t-1).

L'ONSS invite les employeurs à justifier de la non-augmentation de la durée hebdomadaire de travail moyenne contractuelle des travailleurs à temps partiel visés (travailleurs à temps partiel durant les mois pour lesquels ils reçoivent une AGR), au cours des quatre trimestres précédents.

L'ONSS communique à la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF ETCS :

- 1° la liste des employeurs qui n'ont pas fourni la justification demandée dans un délai d'un mois à dater de l'envoi de l'invitation ;
- 2° les justifications ;
- 3° la liste des travailleurs à temps partiel en question.

La Direction générale Contrôle des lois sociales est chargée de procéder aux vérifications qui s'imposent et d'examiner le bien-fondé de la justification.

7. Entrée en vigueur

Le régime relatif à la cotisation de responsabilisation s'applique aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

L'AR est entré en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2019. La cotisation de responsabilisation sera due pour la première fois au deuxième trimestre de 2020. ■

FEB ASBL

Rue Ravenstein 4

B - 1000 Bruxelles

T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

www.feb.be

Membre **BUSINESSEUROPE**