

Priorité aux travailleurs à temps partiel pour les emplois vacants : vous risquez de devoir payer la cotisation de responsabilisation à partir du mois d'avril !

03.04.2020

Nous vous informions déjà de l'introduction d'une nouvelle cotisation de responsabilisation à charge des employeurs qui n'octroieraient pas en priorité un emploi vacant à leurs travailleurs à temps partiel involontaires. Cette cotisation est maintenant d'application !

Priorité pour l'octroi d'un emploi vacant

Le travailleur à temps partiel peut réclamer par écrit à son employeur le droit d'obtenir, en priorité, un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel (éventuellement complémentaire) sur la base duquel il se verrait accorder un nouveau régime de travail à temps partiel dont la durée hebdomadaire serait supérieure à celle du régime à temps partiel dont il relève.

Sanction : une cotisation de responsabilisation

Depuis 2017 déjà, une sanction financière a été mise en place pour les employeurs qui n'accorderaient pas, en priorité, un emploi vacant aux travailleurs à temps partiel qui en ont fait la demande et qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus.

Il s'agit d'une cotisation de responsabilisation s'élevant à 25 € par mois. Comme cette cotisation est toujours due pour un trimestre entier, l'employeur devra déboursier 75 euros par trimestre et par travailleur pour lequel il ne respecte pas cette obligation. Les modalités d'exécution de cette mesure n'ont été fixées qu'en 2019. Depuis le mois d'avril 2020, l'employeur court réellement le risque de se voir infliger cette cotisation de responsabilisation.

Afin de pouvoir sanctionner les employeurs qui doivent l'être, l'ONEM, l'ONSS et l'Inspection des lois sociales ont mis au point un système d'échange d'informations. Comme cette procédure peut durer quelques mois, les premières amendes ne devraient pas tomber tout de suite.

Échange d'informations entre l'ONEM, l'ONSS et l'Inspection des lois sociales

L'ONEM, l'ONSS et l'Inspection des lois sociales s'échangeront des données sur les employeurs concernés de la manière suivante :

Chaque trimestre, l'ONEM transmettra à l'ONSS une liste des travailleurs avec une allocation de garantie de revenus par employeur. Par exemple, l'ONEM fournira ces listes fin août 2020 pour les mois d'avril, de mai et de juin 2020.

L'ONSS comparera ensuite ces données avec les DMFA. Pour les mois d'avril, de mai et de juin 2020, l'ONSS examinera le deuxième, le troisième et le quatrième trimestre 2019, ainsi que le premier trimestre 2020.

L'ONSS pourra déduire de ces informations si des heures complémentaires étaient disponibles chez l'employeur et s'il existe une augmentation contractuelle du nombre d'heures pour les travailleurs avec une allocation de garantie de revenus.

L'ONSS établira ensuite une liste des employeurs qui emploient des travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus et dont le volume de travail chez l'employeur a augmenté au cours du trimestre concerné par rapport au volume de travail moyen des quatre trimestres précédents. Cette liste ne rependra que les employeurs chez lesquels aucun travailleur à temps partiel

avec une allocation de garantie de revenus n'a vu sa durée contractuelle moyenne hebdomadaire de travail augmenter d'au moins une heure pour le trimestre en question.

L'ONSS demandera ensuite aux employeurs repris sur la liste de fournir une explication dans le mois. Une justification possible pourrait, par exemple, être que l'augmentation de travail concerne un autre poste que celui du travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenu.

L'ONSS enverra ensuite à l'Inspection des lois sociales une liste de tous les travailleurs bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus par employeur, une liste des employeurs qui n'ont pas répondu dans le délai imparti et une liste des employeurs qui ont fourni une explication. L'Inspection des lois sociales vérifiera ensuite ces informations, et l'ONSS, en fonction des conclusions de l'Inspection des lois sociales, procédera aux régularisations nécessaires. Les employeurs fautifs se verront infliger une amende de responsabilisation.

Voici, pour rappel, quelques points importants :

1. La mesure s'applique-t-elle à tous les travailleurs à temps partiel ?

Non.

Tous les travailleurs à temps partiel peuvent prétendre en priorité à l'obtention d'un emploi vacant disponible dans l'entreprise. Par contre, seul l'employeur qui n'accorderait pas en priorité un emploi vacant à un de ses travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus pourrait se voir sanctionner par le paiement de la cotisation de responsabilisation.

Afin de conserver leur allocation, ces travailleurs sont par ailleurs tenus d'introduire auprès de leur employeur une demande d'obtention d'un emploi vacant leur permettant de bénéficier d'un régime de travail supérieur.

Pour les catégories suivantes de travailleurs, l'employeur ne risque pas d'amende :

- Les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- Les travailleurs intérimaires ;
- Les travailleurs occupés par un employeur agréé avec un contrat de travail titres-services ;
- Les travailleurs occasionnels.

2. Tous les emplois vacants doivent-ils être proposés prioritairement aux travailleurs à temps partiel de l'entreprise ?

Non.

Tout d'abord, cette obligation ne doit être respectée que si le travailleur à temps partiel a effectivement introduit une demande écrite auprès de son employeur visant à se voir proposer les emplois à temps plein vacants ou les emplois à temps partiel vacants qui, prestés seuls ou à titre complémentaire, lui procureraient un régime de travail avec une durée hebdomadaire supérieure.

Dans une telle situation, l'employeur a pour obligation de confirmer par écrit au travailleur la réception de cette demande et de lui confirmer qu'il donnera suite à sa demande. Si vous souhaitez obtenir un modèle, vous pouvez, en tant qu'affilié Group S, contacter votre Payroll Advisor.

Ensuite, il faut que l'emploi disponible dans l'entreprise concerne une fonction similaire à celle exercée par le travailleur à temps partiel et pour laquelle il a les qualifications requises.

Enfin, l'employeur ne doit proposer l'emploi vacant au travailleur à temps partiel que si cela peut lui permettre d'augmenter son régime de travail durant une période ininterrompue de minimum un mois ou pour une période indéterminée. Il importe peu que cette augmentation de la durée du travail résulte d'une adaptation du contrat de travail existant ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

3. Quelles sont les formalités que l'employeur doit respecter lors de la communication de l'emploi vacant ?

Cette communication doit être faite dans un délai d'un mois, à partir du jour qui suit le jour où l'emploi devient vacant.

Cette communication peut se faire de la main à main ou de manière électronique, moyennant un accusé de réception du travailleur. À défaut, elle doit se faire via l'envoi d'un courrier recommandé.

La communication doit au minimum contenir les informations suivantes concernant l'emploi vacant :

- Une description sommaire du poste ;
- La durée du contrat proposé ;
- Le régime et l'horaire de travail prévu ;
- Le lieu de travail prévu.

L'employeur doit, par ailleurs, indiquer le délai endéans lequel le travailleur à temps partiel est tenu de réagir, ce délai ne pouvant être inférieur à une semaine et supérieur à un mois.

Si vous souhaitez obtenir un modèle afin d'effectuer cette communication, vous pouvez, en tant qu'affilié, contacter votre Payroll Advisor.

Il est à noter que l'employeur est tenu de conserver une copie de cette communication (et son éventuel accusé de réception), sous format papier ou électronique, durant 7 ans.

En cas de refus de l'emploi vacant par le travailleur, l'employeur est tenu d'en informer le bureau régional de l'ONEM (voir question 8).

4. Quelle est la sanction pour les employeurs qui ne respecteraient pas ces obligations ?

Les employeurs qui ne respecteraient pas les obligations précitées (communication au travailleur de l'emploi vacant, conservation de l'éventuel accusé de réception, non-respect de la priorité pour le travailleur) seront tenus de payer une cotisation de responsabilisation de 25 € par mois (ou 75 € par trimestre) et par travailleur à temps partiel remplissant les conditions précitées. La cotisation est due pour un trimestre entier.

5. À partir de quand cette sanction s'applique-t-elle ?

La cotisation de responsabilisation est due à partir du trimestre qui suit les 4 trimestres au cours desquels au moins une heure était disponible et au cours desquels aucun travailleur à temps partiel remplissant les conditions ne s'est vu octroyer prioritairement la ou les heures disponibles de manière à augmenter son temps de travail.

Le respect de ces obligations est contrôlé à partir du 1^{er} avril 2019. La cotisation de responsabilisation ne sera donc due qu'à partir du 1^{er} avril 2020 au plus tôt. En effet, l'évaluation du volume de travail par l'ONSS se faisant plusieurs mois après les déclarations trimestrielles de l'employeur, les premières sanctions n'interviendront que dans quelques mois.

6. À partir de quand la cotisation n'est-elle plus due ?

La cotisation est due pour un trimestre entier. Toutefois, elle n'est plus due :

- À partir du trimestre au cours duquel toutes les heures disponibles ont été attribuées à au moins un travailleur remplissant les conditions précitées, de sorte que son régime de travail a augmenté.
- À partir du trimestre pendant lequel l'employeur a été redevable de la cotisation de responsabilisation pendant quatre trimestres consécutifs et qu'aucune nouvelle heure n'a été disponible durant ces quatre trimestres.

Exemple : Un travailleur à mi-temps avec allocation de garantie de revenus introduit une demande pour bénéficier prioritairement d'un emploi vacant le 1^{er} avril 2020. Le 10 juillet 2020, l'employeur attribue 15 heures disponibles dans l'entreprise à un nouvel engagé alors que ces heures auraient pu être attribuées au travailleur à temps partiel. À partir du troisième trimestre 2020, l'employeur est donc redevable d'une cotisation de 25 €/mois. À partir du troisième trimestre 2021, l'employeur ne sera plus

redevable de cette cotisation si durant les 4 trimestres précédents (durant lesquels l'employeur a payé la cotisation) aucune nouvelle heure n'a été disponible.

7. L'employeur peut-il échapper au paiement de cette cotisation ?

Oui.

Tout d'abord, la cotisation de responsabilisation n'est applicable qu'aux contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

Ensuite, la cotisation de responsabilisation n'est pas due si aucune heure n'a été disponible dans l'entreprise durant un an à dater de la première demande d'obtention d'un emploi vacant par le travailleur à temps partiel.

Enfin, l'employeur pourra échapper au paiement de la cotisation de responsabilisation dans les cas suivants :

- S'il peut démontrer que le travailleur à temps partiel ne remplissait pas les conditions précitées ;
- S'il peut démontrer qu'il a effectivement octroyé toutes les heures disponibles à un travailleur à temps partiel remplissant les conditions précitées ;
- S'il peut démontrer que les heures disponibles ne concernaient pas la même fonction que celle du travailleur à temps partiel ou que celui-ci ne disposait pas des qualifications nécessaires ;
- S'il peut démontrer qu'il a proposé les heures disponibles au travailleur à temps partiel remplissant les conditions, mais que celui-ci a refusé la proposition ;
- S'il peut démontrer que le travailleur à temps partiel n'entraîne pas en ligne de compte pour l'attribution des heures disponibles parce qu'il s'agissait d'heures se rapportant à des prestations pendant les mêmes tranches horaires que celles durant lesquelles ce travailleur est déjà occupé ;
- S'il peut démontrer que le travailleur à temps partiel est occupé dans une autre unité d'établissement que celle dans laquelle des heures sont disponibles.

Dans ces deux dernières hypothèses, il semble que l'employeur soit tout de même tenu de communiquer l'emploi vacant au travailleur.


La nouvelle procédure d'échange d'informations prévoit également que l'ONSS contacte les employeurs qui entreraient en ligne de compte pour cette cotisation de responsabilisation.

8. Quelles sont les démarches concrètes à réaliser par l'employeur pour échapper à cette éventuelle sanction ?

Afin de ne pas se voir appliquer le paiement de la cotisation de responsabilisation à titre de sanction, l'employeur veillera à respecter les étapes suivantes :


1. L'employeur doit identifier parmi ses travailleurs à temps partiel ceux qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus ;
2. L'employeur doit identifier parmi ces travailleurs ceux dont le contrat qui a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2018 ;
3. L'employeur doit ensuite vérifier si ces travailleurs ont bien introduit une demande écrite visant à bénéficier prioritairement d'un emploi vacant dans l'entreprise.

Dans une optique de contrôle, cette analyse doit être répercutée à l'ONSS. En effet, au début de l'occupation, l'employeur doit désormais mentionner dans la DRS-scénario 3 si le travailleur a introduit ou non une demande d'obtention prioritaire d'un emploi vacant.

 Le formulaire de la DRS-scénario 3 a été adapté en ce sens.

4. En cas de nouvel emploi disponible dans l'entreprise, l'employeur doit vérifier si cet emploi est compatible avec un des travailleurs identifiés aux étapes précédentes ;
5. Le cas échéant, l'employeur doit proposer et attribuer cet emploi à un des travailleurs identifiés aux étapes précédentes.

Toujours dans une optique de contrôle, l'employeur doit désormais indiquer dans la DRS-scénario 6 (mensuelle) si le travailleur a refusé au cours du mois un emploi vacant qui lui a été proposé.

 *Le formulaire de la DRS-scénario 6 a été adapté en ce sens.*

6. Si cet emploi vacant n'est pas effectivement proposé aux travailleurs identifiés aux étapes précédentes, l'employeur doit veiller à pouvoir fournir une justification acceptable (voir question 7).

Sources :

Loi-programme du 22 décembre 1989, articles 152 à 156/1, *M.B.* 30 décembre 1989

Loi-programme du 25 décembre 2017, article 68, *M.B.* 29 décembre 2017 ;

Arrêté royal du 2 mai 2019 portant exécution des dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989 relatives à la priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant chez leur employeur, *M.B.* 15 mai 2019

Carmen ADRIAENSSENS en Valentin BROQUET - Legal consultant
