

CIRCULAIRE

# Mesures gouvernementales du 28.04.2020 pour garantir une bonne organisation du travail

Sandra Coenegrachts  
Conseiller

Centre de compétence  
Emploi & Sécurité sociale  
T +32 2 515 08 66  
sco@vbo-feb.be

Notre référence / 2020-016  
Date de publication / 12 mai 2020

## Table des matières

Table des matières.....	1
1 Généralités .....	2
2 Mesures concrètes .....	2
2.1 Attribution de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles par analogie avec le système existant dans l'horeca .....	2
2.2 Assouplissement de l'interdiction de mise à disposition .....	3
2.3 Courts contrats successifs .....	4
2.4 Travail étudiant.....	4
2.5 Cumul de 75% de l'allocation de chômage temporaire avec le salaire.....	5
2.6 Suspension temporaire du crédit-temps/de l'interruption de carrière pour travailler chez son propre employeur et reprise après une occupation temporaire chez son propre employeur .....	5
2.7 Suspension temporaire du crédit-temps/de l'interruption de carrière pour travailler chez un autre employeur avec maintien de 75% de l'allocation .....	6
2.8 Chômage : gel de la dégressivité/de la période d'insertion.....	6
2.9 Recours aux demandeurs d'asile .....	6

# 1 Généralités

[Le 28 avril 2020, l'arrêté de pouvoirs spéciaux a été publié au Moniteur belge](#). Celui-ci contient un certain nombre de mesures visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques et que ces secteurs disposent de personnel suffisant pour pouvoir continuer à fonctionner.

La plupart des mesures concernent uniquement les **secteurs critiques**, à savoir les secteurs cruciaux et les services essentiels tels que définis dans le cadre des mesures urgentes prises par le ministre de l'Intérieur pour limiter la propagation du coronavirus. Concrètement, il s'agit des secteurs critiques actuellement mentionnés dans l'AM du 23 mars 2020.

L'arrêté entre en vigueur avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020, à l'exception du chapitre 7 relatif à l'emploi temporaire dans les **secteurs vitaux** tels que l'agriculture, l'horticulture et l'industrie forestière qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2020 (cf. infra, points 2.5 à 2.7).

Est ensuite paru au Moniteur belge du 30 avril 2020 l'[arrêté royal du 23 avril 2020](#) assouplissant temporairement les conditions dans lesquelles les chômeurs, avec ou sans complément d'entreprise, peuvent être occupés dans des secteurs vitaux et gelant temporairement la dégressivité des allocations de chômage complet. Ces mesures sont elles aussi commentées ci-après.

## 2 Mesures concrètes

### 2.1 Attribution de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles par analogie avec le système existant dans l'horeca

Pour les employeurs appartenant aux secteurs critiques, les 100 heures supplémentaires volontaires par année civile initialement prévues à l'article 25 bis §1, premier alinéa de la loi sur le travail, seront augmentées de 120 heures pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2020. Autrement dit, les travailleurs des secteurs critiques qui optent explicitement pour ce régime peuvent prester, en sus des 100 heures supplémentaires volontaires existantes prévues par loi, 120 heures supplémentaires additionnelles au cours de cette période bien précise. Au total, 220 heures supplémentaires maximum pourront donc être prestées durant le second trimestre.

Les secteurs qui avaient déjà relevé le quota initial de 100 heures supplémentaires volontaires via une CCT sectorielle en application de l'article 25 bis, §1, deuxième alinéa de la loi sur le travail, ne peuvent également prester au maximum que 220 heures supplémentaires volontaires durant le second trimestre. Cependant, le quota restant pourra être pris durant le reste de l'année calendrier et ne sera donc pas perdu. Cela vaut également pour les 20 heures supplémentaires volontaires additionnelles octroyées par la CCT interprofessionnelle n° 129, conclue au CNT le 23 avril 2019.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles seraient exonérées d'impôt sur les revenus. Elles ne seraient pas prises en compte pour la réduction d'impôt pour travail supplémentaire dans le chef du travailleur, ni pour la dispense de versement du précompte professionnel pour travail

supplémentaire dans le chef de l'employeur. Un projet de loi est en cours d'élaboration à ce sujet. En ce qui concerne le régime de sécurité sociale, un projet d'arrêté délibéré en Conseil des ministres serait en cours de préparation pour exclure la rémunération versée pour ces heures supplémentaires volontaires de la notion de « rémunération soumise à cotisations ». Il faut donc encore attendre les détails concrets de ces régimes. Pour l'instant, ces informations sont communiqués sous réserve.

Il ne faudra pas non plus payer de sursalaire sur ces 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, contrairement aux heures supplémentaires volontaires « ordinaires ». Elles ne devront pas être récupérées, comme c'est le cas pour toutes les heures supplémentaires volontaires.

Ces 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles ne seront pas prises en compte pour le calcul de la durée de travail moyenne (article 26 bis, § 1 de la loi sur le travail) ni pour le respect de la limite interne (article 26 bis, §1bis de la loi sur le travail).

Les limites fixées à l'article 27, §1 de la loi sur le travail, à savoir un maximum de 11h/jour et 50 h/semaine, s'appliquent également aux heures supplémentaires volontaires prestées au second trimestre de 2020.

En ce qui concerne les formalités, il suffit que le travailleur donne expressément son consentement. L'accord écrit du travailleur conclu avant l'entrée en vigueur des nouvelles mesures et couvrant la totalité du second trimestre de 2020 vaut également pour les 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de demander à nouveau l'accord du travailleur.

Aucune autre formalité n'est prévue (article 25 bis de la loi sur le travail).

## 2.2 Assouplissement de l'interdiction de mise à disposition

Une dérogation temporaire est prévue à l'interdiction de mise à disposition, permettant à un employeur, en plus de ses activités ordinaires, de mettre ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur appartenant aux secteurs critiques, et ce pendant la période située entre l'entrée en vigueur de cet arrêté, à savoir le 1<sup>er</sup> avril 2020, et la fin de celui-ci au 30 juin 2020.

Les conditions et la durée de la période de mise à disposition doivent être constatées dans un écrit qui doit être établi avant le début de la mise à disposition et signé par les trois parties, à savoir l'employeur, le travailleur et l'utilisateur. Cet accord écrit du travailleur n'est pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans le secteur d'activités dans lequel est occupé le travailleur.

Le travailleur permanent mis à disposition doit cependant être entré en service avant le 10 avril 2020 chez l'employeur initial.

Pour le reste, aucune autre formalité n'est requise. Par conséquent, aucune autorisation n'est requise de la part des syndicats ou des services d'inspection.

Le contrat de travail initial entre l'employeur et le travailleur reste en vigueur pendant la mise à disposition. Mais l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, salaires, indemnités et avantages qui en découlent.

En outre, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent en aucun cas être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur. Autrement dit, le principe *user pay* s'applique.

Enfin, durant la mise à disposition, l'utilisateur est responsable de l'application de la réglementation et de la protection du travail en vigueur sur le lieu de travail (article 19 de la loi du 24 juin 1987). Cela vaut entre autres pour la durée du travail, mais aussi pour d'autres domaines, dont la sécurité et la santé des travailleurs.

## 2.3 Courts contrats successifs

Dans les secteurs critiques, il devient possible, par dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs sans que ceux-ci soient considérés comme un contrat de travail à durée indéterminée, et ce pendant une période de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur de cet arrêté. Ces contrats de travail sont soumis à une période minimale obligatoire de 7 jours.

## 2.4 Travail étudiant

L'article 6 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux vise à adapter de manière temporaire la règle suivant laquelle les étudiants peuvent travailler 475 heures par an (contingent annuel) sans pour autant être assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Les heures du deuxième trimestre seront neutralisées de manière à ce qu'elles ne soient pas prises en compte pour le calcul du contingent.

L'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 est complété comme suit :

« § 4. Par dérogation aux §§ 1 et 3, les heures prestées lors du deuxième trimestre 2020 ne sont pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures. »

De cette façon, les étudiants peuvent fournir une main-d'œuvre complémentaire aux secteurs critiques, tels que le secteur de la grande distribution ou le secteur alimentaire, qui en ont grandement besoin actuellement.

Le système de déclaration à l'ONSS étant trimestriel, la mesure en question doit pouvoir entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril et être valable pour un trimestre entier.

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

- 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<sup>e</sup> trimestre de 100 h et si l'étudiant n'a pas travaillé au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> trimestre soient neutralisées et que le compteur du contingent n'en tienne pas compte. Dans l'exemple, l'étudiant verra : « heures restantes : 475 ».*
- 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. À l'entrée de la déclaration, le contingent est automatiquement réadapté avec les heures déclarées en DmfA et donc après le trimestre.

Cette forme de travail étudiant n'est soumise qu'au paiement d'une cotisation de solidarité, tant de la part de l'employeur que de la part de l'étudiant.

## 2.5 Cumul de 75% de l'allocation de chômage temporaire avec le salaire

Afin que l'agriculture, l'horticulture et l'industrie forestière puissent disposer de main-d'œuvre supplémentaire, les travailleurs en chômage temporaire qui travaillent dans ces secteurs (éventuellement comme intérimaires) peuvent conserver 75% de leur allocation de chômage temporaire (y compris le supplément de l'ONEM pour force majeure de 5,63 EUR) (AR du 23-4-2020).

Un régime similaire s'applique aussi *mutatis mutandis* aux travailleurs en RCC (AR du 23-4-2020).

## 2.6 Suspension temporaire du crédit-temps/de l'interruption de carrière pour travailler chez son propre employeur et reprise après une occupation temporaire chez son propre employeur

L'article 8 de cet arrêté de pouvoirs spéciaux permet à un travailleur occupé par un employeur relevant d'un secteur vital (agriculture, horticulture et industrie forestière), qui interrompt ou qui a réduit ses prestations de travail, de 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.

Cette possibilité ne s'applique que si le travailleur est occupé par un employeur d'un secteur vital. Dans les entreprises appartenant aux secteurs vitaux, un travailleur peut suspendre temporairement son interruption de carrière, congé thématique ou crédit-temps. Il s'agit d'une suspension volontaire temporaire. Elle s'applique aux régimes de crédit-temps, d'interruption de carrière et de congés thématiques.

La suspension temporaire de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail n'est possible que jusqu'à la date à laquelle cet arrêté cesse d'être en vigueur.

Durant la période de suspension de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail, le travailleur n'a pas droit à l'allocation d'interruption de l'ONEM. Le travailleur doit informer l'ONEM de la suspension temporaire. L'ONEM peut prévoir un modèle de formulaire pour effectuer cette communication.

## 2.7 Suspension temporaire du crédit-temps/de l'interruption de carrière pour travailler chez un autre employeur avec maintien de 75% de l'allocation

L'article 9 de cet arrêté de pouvoirs spéciaux permet qu'un travailleur qui interrompt ou qui a réduit ses prestations de travail soit occupé temporairement par un autre employeur qui appartient à un secteur vital (agriculture, horticulture, industrie forestière) pendant la durée de cette interruption ou de cette réduction de prestations de travail. Cela afin de faire face aux pénuries éventuelles de main-d'œuvre.

Le fait qu'un travailleur aille travailler pour un autre employeur pendant une période d'interruption de carrière, de congé thématique ou de crédit-temps est, en principe, incompatible avec le fait que le crédit-temps doit être justifié. Toutefois, la situation particulière résultant de l'épidémie et de la pandémie de COVID-19 justifie qu'il soit possible de déroger à ce principe sur une base volontaire.

Le contrat de travail auprès de l'autre employeur est établi par écrit et contient une date de fin qui ne dépasse pas la date à laquelle cet arrêté cesse d'être en vigueur.

Le travailleur informe l'ONEM par écrit de chaque nouvelle occupation. L'ONEM peut prévoir un modèle de formulaire pour effectuer cette communication.

Par dérogation au régime normal, le travailleur conserve son droit aux allocations d'interruption s'il commence une nouvelle occupation chez un autre employeur appartenant à un secteur vital, pour éviter qu'il ne soit pénalisé financièrement. Toutefois, le montant de ces allocations d'interruption est réduit d'un quart pendant la durée du contrat de travail. Pendant la durée du contrat de travail, le travailleur conserve donc 75% de l'allocation d'interruption. Si l'intéressé n'est pas occupé durant un mois entier, la réduction est proratisée. 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.

## 2.8 Chômage : gel de la dégressivité/de la période d'insertion

L'arrêté royal du 23 avril 2020 gelant temporairement la dégressivité des allocations de chômage complet a été publié au Moniteur belge du 30 avril dernier.

Le gel de la dégressivité concerne les chômeurs complets. Ce régime implique que la phase ou la phase intermédiaire de la période d'indemnisation dans laquelle le chômeur complet se trouve au 1<sup>er</sup> avril 2020 est prolongée de 3 mois.

Les bénéficiaires d'une allocation d'insertion professionnelle ainsi que les artistes bénéficient également d'un gel similaire.

## 2.9 Recours aux demandeurs d'asile

L'article 3 de cet arrêté de pouvoirs spéciaux supprime la condition prévue à l'article 18, 3° de l'arrêté royal du 2 septembre 2018, selon laquelle seuls les demandeurs auxquels le Commissaire général aux réfugiés et apatrides n'a pas encore signifié sa décision quatre mois après l'introduction de leur demande sont autorisés à travailler. La condition est suspendue pour autant que leur demande ait été enregistrée au plus tard le 18 mars 2020.

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 contraignante que ces demandeurs doivent pouvoir obtenir un lieu d'accueil chez leur employeur afin de limiter le nombre de déplacements des travailleurs. Cet accueil peut être prévu aussi bien par l'employeur de fait que par l'employeur légal.

Le demandeur doit être en possession d'une attestation d'immatriculation mentionnant qu'il peut travailler. Au vu de la crise actuelle et des services communaux réduits, il faut tenir compte du fait que toutes les AI ne sont pas délivrées ou prolongées. Pour le moment, seuls les demandeurs ayant du travail peuvent prendre rendez-vous à la commune pour obtenir ou prolonger une attestation d'immatriculation. Un règlement pratique est en cours d'élaboration pour ce nouveau groupe de travailleurs.