

Mesures visant à remédier à la pénurie de personnel et à récompenser les travailleurs pour leur travail supplémentaire pendant la crise du coronavirus

Dans quel secteur êtes-vous actif ?

Quels bonus existent pour vos travailleurs ?

Comment faire face à la pénurie de personnel ?

Comment faire face à une pénurie de travail ?

Quels sont vos droits en tant qu'entreprise ?

Vous êtes actif dans un secteur **ESSENTIEL** (également appelé secteur critique ou crucial)

- CCT90
- Warrants
- Jours de congé supplémentaires

NOUVEAU :

- **120 heures supplémentaires volontaires brut-net**

- Assouplissement des horaires glissants et à temps partiel
- Horaires d'heures de pointe et creuses
- Travail intérimaire

NOUVEAU :

- **120 heures supplémentaires volontaires brut-net**
- **Les heures de travail des étudiants effectuées au cours du deuxième trimestre sont hors contingent**
- **Contrats successifs de 7 jours calendrier**
- **Emploi de demandeurs d'asile**
- **Mise à disposition de travailleurs d'autres entreprises**

- Chômage temporaire pour force majeure

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée pour les secteurs clés**

- Mesures de soutien spécifiques aux régions ([Flandre](#), [Bruxelles](#), [Wallonie](#))
- Report d'impôt
- Paiement à l'ONSS différé

Vous êtes actif dans un secteur **NON-ESSENTIEL**

- CCT90
- Warrants
- Jours de congé supplémentaires

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée aux secteurs essentiels**
- **Le personnel en chômage temporaire peut travailler temporairement dans des secteurs vitaux tout en conservant 75 % de l'allocation.**

- Assouplissement des horaires glissants et à temps partiel
- Horaires d'heures de pointe et creuses
- Régime des heures supplémentaires
- Travail intérimaire

NOUVEAU :

- **Les heures de travail des étudiants effectuées au cours du deuxième trimestre sont hors contingent**

- Chômage temporaire pour force majeure

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée pour les secteurs essentiels**

- Mesures de soutien spécifiques aux régions ([Flandre](#), [Bruxelles](#), [Wallonie](#))
- Report d'impôt
- Paiement à l'ONSS différé

Vous êtes actif dans un secteur **VITAL** (limité à l'agriculture, l'horticulture et la sylviculture)

NOUVEAU :

- **120 heures supplémentaires volontaires brut-net**

- Assouplissement des horaires glissants et à temps partiel
- Horaires d'heures de pointe et creuses
- Régime des heures supplémentaires
- Travail intérimaire

NOUVEAU :

- **Engager du personnel en chômage temporaire (ils conservent 75 % de l'allocation)**
- **120 heures supplémentaires volontaires brut-net**
- **Les heures de travail des étudiants effectuées au cours du deuxième trimestre sont hors contingent**
- **Contrats successifs de 7 jours calendrier**
- **Emploi de demandeurs d'asile**
- **Utiliser des travailleurs d'autres entreprises**

- Chômage temporaire pour force majeure

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée pour les secteurs essentiels**

- Mesures de soutien spécifiques aux régions ([Flandre](#), [Bruxelles](#), [Wallonie](#))
- Report d'impôt
- Paiement à l'ONSS différé

Vous êtes (partiellement) fermé

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée aux secteurs essentiels**
- **Le personnel en chômage temporaire peut travailler temporairement dans des secteurs vitaux tout en conservant 75 % de l'allocation**

- Chômage temporaire pour force majeure

NOUVEAU :

- **Mise à disposition autorisée pour les secteurs essentiels**

- Mesures de soutien spécifiques aux régions ([Flandre](#), [Bruxelles](#), [Wallonie](#))
- Report d'impôt
- Paiement à l'ONSS différé

a. Possibilités de faire face aux pénuries de personnel dans les secteurs essentiels et vitaux

1. 120 heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Depuis la loi Peeters, le système des "heures supplémentaires volontaires" existe. Dans les secteurs essentiels et vitaux, pour la période du 1er avril 2020 au 30 juin 2020, le nombre d'heures supplémentaires volontaires passera de 120 à 220 heures, dont 120 peuvent être rémunérées à un taux réduit. Ces 120 heures supplémentaires doivent être travaillées pendant la période du 1er avril 2020 au 30 juin 2020.

Pour ces 120 heures supplémentaires volontaires, vous serez dispensé :

- du paiement d'un salaire supplémentaire (normalement, vous payez un supplément de 50 %, voire de 100 % les dimanches et jours fériés) ;
- de l'octroi de repos compensatoire rémunéré (100 % du salaire).

En outre, vous ne payez pas de précompte professionnel et de cotisations sociales pour les premières 120 heures supplémentaires*. Votre collaborateur sera donc payé en net. *Sous réserve d'adaptation, nous attendons encore la confirmation de la part de l'ONSS.

Veuillez noter que votre collaborateur - tout comme pour les heures supplémentaires volontaires existantes - doit donner son accord par écrit avant que vous ne l'autorisiez à faire des heures supplémentaires.

2. Emploi immédiat pour les demandeurs d'asile

Les demandeurs d'asile ne devraient normalement être autorisés à travailler qu'après une période d'attente de 4 mois après leur demande d'asile. Cette condition expire désormais si leur demande d'asile a été enregistrée au plus tard le 18 mars 2020.

En tant qu'employeur, vous devez fournir un lieu d'accueil. Ainsi, les déplacements restent strictement limités. Cette exception s'applique uniquement entre le 1er avril et le 30 juin 2020.

3. Possibilité de recourir à des contrats consécutifs de courte durée

Selon la loi, les contrats à durée déterminée successifs conduisent automatiquement, dans la plupart des cas, à un contrat à durée indéterminée.

Pendant cette crise, cependant, un contrat à durée déterminée a ses avantages : vous pouvez faire appel à une force supplémentaire pour une période limitée. À la fin de la période convenue, le contrat prend fin sans que le travailleur n'ait à donner de préavis ou sans que vous n'ayez à payer de préavis.

Une exception supplémentaire est prévue au cours du deuxième trimestre 2020. Toutefois, chaque contrat doit durer au moins 7 jours calendrier. Exemple : les magasins d'alimentation peuvent employer un travailleur temporaire pendant 4 semaines consécutives par le biais de contrats hebdomadaires.

4. Assouplissement de l'interdiction de mise à disposition

Les entreprises qui connaissent une pénurie de travail pour (une partie de) leur personnel sont autorisées à "prêter" des travailleurs à des secteurs essentiels. Cependant, ces travailleurs doivent déjà être employés par l'employeur "normal" avant le 10 avril 2020.

Un exemple :

Vous dirigez une entreprise de bricolage et vous avez 3 travailleurs avec un permis de conduire C pour lesquels il n'y a plus assez de travail. Un contract entrepreneur qui vend et transporte du carburant - et qui appartient donc à un secteur essentiel - manque de main d'oeuvre. Grâce à cette mesure, vous pouvez "prêter" vos 3 travailleurs. Vous concluez alors un accord (entre lui, vos 3 travailleurs et vous) qui comprend des instructions de travail et des accords tels que la durée et la rémunération.

Ce que vous devez savoir pour commencer :

- vous n'avez pas besoin de l'autorisation de l'inspection sociale ;
- avant le début de la mise à disposition, l'employeur, le travailleur et l'employeur-utilisateur doivent signer un accord contenant les conditions et la durée ;
- afin d'éviter le dumping social, le salaire du travailleur ne peut être inférieur à celui des travailleurs de l'employeur-utilisateur qui occupent le même poste ;
- Le travailleur "prêté" reste au service de l'employeur d'origine : le contrat de travail est conservé et l'employeur assure le paiement du salaire convenu et le traitement habituel de la paie ;
- Les coûts des services sont facturés à l'employeur-utilisateur.

b. Possibilités de faire face à la pénurie de personnel dans les secteurs vitaux

5. Cumul d'allocation d'interruption avec le salaire

Les chômeurs temporaires pour cause de force majeure, les bénéficiaires du RCC et les travailleurs bénéficiant d'allocations d'interruption de travail (crédit-temps, interruption de carrière ou congé thématique) peuvent combiner 75 % de leur allocation avec leur salaire. Veuillez noter que cette mesure cumulative est limitée à l'emploi dans l'agriculture, l'horticulture et la sylviculture.

6. Suspension volontaire de l'interruption de carrière, du crédit-temps ou du congé thématique.

Les travailleurs des secteurs vitaux peuvent volontairement et temporairement suspendre leur interruption de carrière, leur crédit-temps ou leur congé thématique, et y revenir après cette crise. Jusqu'à présent, cela n'était pas possible. Pendant la suspension du congé, le travailleur ne reçoit aucune allocation d'interruption. Cette règle ne s'applique également qu'en avril ou mai 2020.

c. Possibilités de faire face aux pénuries de personnel dans tous les secteurs (pour l'instant)

7. Heures de travail des étudiants hors contingent

Les heures travaillées par les étudiants actifs au cours du deuxième trimestre 2020 ne sont pas comptabilisées dans le "contingent étudiant" (les 475 heures qu'ils sont autorisés à travailler moyennant une cotisation sociale réduite, dite de solidarité). Ces services supplémentaires, qui ne sont pas pris en compte dans le "contingent étudiant", seront également soumis à des cotisations de solidarité limitées :

- l'étudiant paie 2,71 % de cotisations de sécurité sociale (au lieu de 13,07 % pour un emploi normal) ;
- l'employeur paie 5,42 % de cotisations de sécurité sociale (au lieu d'au moins 25 % dans le cas d'un emploi normal).

Le champ d'application de cette mesure n'est pas encore tout à fait clair. Il semble qu'elle s'applique à tous les employeurs, quel que soit le secteur.

Seulement intéressant pour une minorité d'entreprises

Depuis un certain temps, nous distinguons deux types de secteurs : les secteurs dits « essentiels » et les secteurs « non essentiels ». Désormais, il y a aussi un 3ème type : les secteurs vitaux. **Les mesures adoptées sont, pour la plupart, exclusivement destinées à ces entreprises « essentielles et vitales ».**

Si vous êtes une entreprise dans un secteur non essentiel et que vous souhaitez que vos collaborateurs travaillent plus ou moins maintenant ou lorsque les mesures de confinement seront assouplies, les mesures de flexibilité classiques peuvent offrir une solution. Pensez par exemple aux horaires d'heures de pointe et creuses, aux horaires flottants, aux systèmes de travail par équipes et à la réglementation des heures supplémentaires.

Si vos travailleurs sont exceptionnellement performants et que vous souhaitez quand même les récompenser davantage, les bonus classiques tels que les warrants ou un bonus salarial non récurrent sont une option avantageuse.

Vérifiez comment vous pouvez garantir votre continuité

Découvrez comment récompenser collaborateurs pour leurs efforts

SD Worx est disponible pour vous

Vous avez une question sur l'une de ces mesures ? Appelez ou envoyez un e-mail à votre personne de contact habituelle. Pas encore client ? **[Posez votre question via notre formulaire.](#)**