

Interruptions de carrières : L'ONEM compte intensifier ses contrôles en matière de travail à temps partiel

Un travailleur qui diminue ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique doit être considéré comme un travailleur à temps partiel. L'ONEM compte intensifier ses contrôles sur le respect des règles en la matière et a publié à cet effet une note à l'attention des employeurs.

L'employeur qui occupe un travailleur diminuant ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique se doit de respecter certaines règles pour éviter d'être sanctionné en cas de contrôle des services d'inspection. Par ailleurs, l'employeur et le travailleur se doivent de respecter certains principes pour éviter que le travailleur ne se voit privé du droit aux allocations d'interruption de carrière.

I. Respect des règles en matière de travail à temps partiel

En cas réduction du temps de travail dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, le travailleur devient temporairement un travailleur à temps partiel.

Le contrat de travail d'un travailleur à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le travailleur, au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations à temps partiel. Cet écrit doit mentionner le régime de travail convenu ainsi que l'horaire de travail convenu s'il s'agit d'un horaire fixe. Dans le cas contraire, cet écrit doit mentionner que le travailleur sera occupé selon un horaire variable et renvoyer aux règles du règlement de travail concernant la détermination des horaires variables.

L'employeur a ensuite l'obligation de conserver une copie de cet écrit, sous format papier ou électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Dans la pratique, l'employeur et le travailleur veilleront à conclure un avenant au contrat de travail couvrant toute la période de l'interruption de carrière. N'hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire de dossiers au Group S si vous souhaitez obtenir davantage d'informations ou un modèle d'avenant.

Si la réduction des prestations se concrétise par un horaire de travail à temps partiel variable, l'employeur doit prévoir dans son règlement de travail un cadre général permettant de déterminer les horaires à temps partiel variables.

L'employeur est également tenu de communiquer au travailleur son horaire 5 jours ouvrables avant le début de celui-ci (ou respectant un autre délai prévu par une CCT rendue obligatoire).

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant [l'article du Group S](#) concernant les règles de publicité en matière de travail à temps partiel.

Enfin, l'employeur qui ne dispose pas d'un système d'enregistrement du temps de travail est tenu de consigner toutes les dérogations à l'horaire de travail à temps partiel fixe ou à l'horaire de travail à temps partiel variable communiqué au travailleur dans un document spécifique appelé « document de contrôle ».

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant [l'article du Group S](#) concernant les règles en matière de dérogation à l'horaire de travail à temps partiel.

II. Respect de la fraction issue de l'interruption carrière

En cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, l'employeur doit veiller à ce que les heures réellement prestées, donnant lieu à un salaire, correspondent au temps de travail issu de la fraction de l'interruption de carrière sollicitée par le travailleur, et ce durant une période de référence.

Si l'interruption de carrière se fait selon un régime de travail à temps partiel fixe :

Les heures réellement prestées et rémunérées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur un mois (ou éventuellement sur une période supérieure à un mois si l'horaire de travail est prévu selon un cycle supérieur à un mois), et ce durant toute la période de l'interruption de carrière.

Exemple : un travailleur prend un congé parental à ½ temps pendant deux mois. Dans le cadre de son congé parental, il est occupé selon un régime de travail fixe de 19h/semaine. Si les heures prestées et rémunérées dépassent 19h/semaine en moyenne par mois, il y a un cumul non autorisé entre l'allocation de l'ONEM et le salaire.

Si l'interruption de carrière se fait selon un régime de travail à temps partiel flexible :

Les heures réellement prestées et rémunérées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur la période de référence applicable (en principe 3 mois mais prolongeable jusqu'à 1 an). Si la période de l'interruption de carrière est plus courte que la période de référence applicable, les heures réellement prestées doivent correspondre à la fraction issue de l'interruption de carrière sur la période de l'interruption.

Exemple : un travailleur prend un crédit-temps à ½ temps du 1er janvier 2018 au 30 juin 2019 (18 mois). Dans le cadre de son crédit-temps, il est occupé selon un régime de travail flexible de 19h/semaine en moyenne à respecter sur une période de référence de 12 mois (une année civile). Si les heures réellement prestées et rémunérées durant cette période de référence dépassent 19h/semaine en moyenne, il y a un cumul non autorisé entre l'allocation de l'ONEM et le salaire. Il en est de même, si les heures prestées du 1er janvier 2019 au 30 juin 2019 dépassent 19h/semaine en moyenne.

III. Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires

Lorsqu'un travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, il lui est interdit d'effectuer des heures supplémentaires. Cette interdiction s'applique également aux heures supplémentaires volontaires.

Concernant les heures complémentaires, c'est-à-dire les heures prestées par un travailleur à temps partiel au-delà de son régime de travail sans dépasser la durée du travail fixée dans l'entreprise pour les travailleurs à temps plein, il est prévu des règles particulières. La prestations d'heures complémentaires est autorisée pour autant que :

- Le travailleur ne preste pas systématiquement des heures complémentaires (cela doit rester occasionnel) ;
- Le travailleur marque son accord sur la prestation de ces heures complémentaires ;
- Ces heures complémentaires n'engendrent pas de sursalaire. Il convient donc de respecter le crédit d'heures complémentaires exonéré de sursalaire ;
- Ces heures complémentaires ne soient pas payées mais récupérées par le travailleur au cours de la période de référence applicable (voir point II.) et au cours de la période de l'interruption de carrière.

IV. Respect de certaines règles en cas d'application du système de réduction du temps de travail aux travailleurs à temps partiel

Le système de réduction du temps de travail consiste à réduire le temps de travail en maintenant la durée du travail hebdomadaire effective mais en octroyant des jours de repos compensatoire. Ce système peut être appliqué à un travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- Les jours de repos compensatoires sont payés (paiement du salaire au moment de la récupération et non au moment des prestations) ;
- Les jours de repos compensatoires sont pris au cours de la période de l'interruption de carrière ;
- Les prestations n'engendrent aucun sursalaire.

V. Respect de certaines règles en cas d'application du système des horaires flottants aux travailleurs à temps partiel

Le système des horaires flottants consiste à permettre au travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, moyennant le respect de plages fixes et mobiles.

Ce système peut être appliqué à un travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- Les règles relatives au travail à temps partiel sont respectées (voir point I.) ;
- Les modalités pratiques (plages fixes et mobiles, durée de travail quotidienne et hebdomadaire maximale, ...) du système des horaires flottants pour les travailleurs en interruption de carrière sont déterminées dans le règlement de travail et dans le contrat de travail du travailleur ;
- La fraction issue de l'interruption carrière est respectée (voir point II.)

En cas de non-respect de ces règles, l'ONEM pourrait refuser de payer les allocations pour l'ensemble de la période de l'interruption de carrière et les allocations déjà payées pourraient être récupérées par l'ONEM.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Senior

