

Congés thématiques et crédits-temps : L'ONEM assouplit sa position concernant le respect du régime de travail

Il y a quelques mois, l'ONEM communiquait son intention d'intensifier ses contrôles concernant le respect des règles en matière de travail à temps partiel et le respect de la fraction d'occupation en cas de crédit-temps et de congés thématiques. L'ONEM a depuis lors revu quelque peu sa position...

Si aucun changement n'est à signaler concernant le respect des règles en matière de travail à temps partiel, l'ONEM avait adopté une position très stricte concernant la possibilité d'effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires pour les travailleurs en interruption de carrière. Sous la pression des fédérations patronales, l'ONEM a assoupli sa position.

Voici un aperçu en détails des règles prévues par l'ONEM...

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 est 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 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 d'occupation issue de l'interruption carrière

Compte tenu des règles en matière de travail à temps partiel et de la philosophie du système de l'interruption de carrière qui doit permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, les heures prestées par le travailleur doivent correspondre au temps de travail résultant de la fraction de l'interruption de carrière sollicitée.

En cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, avec ou sans allocations, le travailleur doit donc respecter le régime de travail tel qu'indiqué dans (l'avenant à) son contrat de travail. Il convient à cet égard de tenir compte des dispositions légales en la matière et de la période d'interruption de carrière sollicitée.

Exemple : un travailleur prend un crédit-temps à ½ temps du 1er janvier 2019 au 30 juin 2020 (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 durant cette période de référence dépassent 19h/semaine en moyenne, la fraction d'occupation ne sera pas respectée. Il en est de même, si les heures prestées du 1er janvier 2020 au 30 juin 2020 dépassent 19h/semaine en moyenne.

III. Possibilité 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 était jusqu'ici interdit d'effectuer des heures supplémentaires. L'ONEM a levé cette interdiction moyennant certaines limites.

Le travailleur peut ainsi effectuer des heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales en la matière, si les conditions suivantes sont cumulativement respectées :

- les heures supplémentaires doivent être prestées à la demande de l'employeur. Il n'est donc pas possible de prévoir un système d'heures supplémentaires volontaires pour les travailleurs en interruption de carrière ;
- les heures supplémentaires doivent être récupérées pendant la période légale prévue à cet effet ainsi que durant la période d'interruption de carrière (voir point II.) ;
- les heures supplémentaires ne peuvent présenter un caractère systématique et doivent conserver un caractère exceptionnelle. Il doit s'agir de situations ponctuelles ou de situations de force majeure qui doivent pouvoir être justifiées en cas de contrôle.

Concernant cette dernière condition, il existe une exception pour les travailleurs occupés en services de garde à domicile. Le fait de prêter des heures supplémentaires est alors généralement inhérent à leur régime de travail. Il n'est toutefois pas possible de prévoir un service de garde pour les jours où le travailleur n'est pas censé travailler en raison de son interruption de carrière.

IV. Possibilité d'effectuer des heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont 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 (exemple : les heures effectuées par un travailleur occupé à mi-temps entre la 19^{ème} et la 38^{ème} heure hebdomadaire).

Un travailleur en crédit-temps ou en congé thématique peut effectuer des heures complémentaires selon les mêmes conditions que pour les heures supplémentaires.

Si d'un point de vue légal, les heures complémentaires ne doivent pas être récupérées, elles devront dans ce cas-ci l'être durant la période d'interruption de carrière sollicitée afin de respecter la fraction d'occupation (voir point II.).

V. Comment appliquer un système de réduction du temps de travail ?

L'ONEM admet qu'une personne en interruption de carrière puisse bénéficier d'un régime de RTT rémunéré ou non rémunéré, à condition que les jours de RTT soient récupérés durant la période légalement prévue à cet effet et limitée à la période de l'interruption de carrière, sauf si une convention collective de travail ou le règlement de travail impose une période précise pour la prise de ces jours de RTT au sein de l'entreprise.

Exemple : un travailleur prend une interruption de carrière de 1/5^{ème} du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020. Au sein de son entreprise, il existe un régime de RTT prévoyant que les travailleurs à temps plein doivent effectuer 39h par semaine au lieu de 38h, en compensation ils se voient octroyer 6 jours de RTT par an qu'ils sont contraints de prendre entre Noël et Nouvel An, et ce en vertu d'une convention collective de travail.

Le travailleur en interruption de carrière preste donc 31h12 sur 39h au lieu de 30h24 sur 38h du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020. En contrepartie, il se voit octroyer un nombre de jours de RTT proportionnel aux prestations fournies durant la période concernée. Dans la mesure où la récupération des RTT est imposée par une convention collective de travail, si le travailleur a presté du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020, 31h12 sur 39h mais n'a pas pris ses RTT durant cette période, aucune suite ne sera donnée par l'ONEM.

VI. Comment appliquer un système d'horaires flottants ?

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 doivent être 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 travailleur en interruption de carrière doivent être déterminées dans le règlement de travail et dans le contrat de travail du travailleur ;
- la fraction d'occupation issue de l'interruption carrière doit être respectée en moyenne durant la période légalement prévue à cet effet et limitée par la période de l'interruption de carrière (voir point II.)

VII. Quelles sont les sanctions possibles en cas de non-respect des règles précitées ?

Le respect des principes précités fera l'objet de contrôles de la part des services d'inspection de l'ONEM. Le contrôle portera sur chaque période d'interruption de carrière demandée (sans tenir compte d'une éventuelle prolongation). Ce contrôle portera sur les textes juridiques applicables au sein de l'entreprise et sur la situation du travailleur concerné.

En cas de constat d'irrégularités ou d'infractions, les sanctions suivantes pourraient être appliquées (éventuellement de manière cumulative) :

- des poursuites pénales dans le chef de l'employeur ou dans le chef du travailleur ;
- la révision du droit à l'interruption de carrière dans le chef du travailleur ;
- la révision du droit aux allocations dans le chef du travailleur ;
- la récupération des allocations d'interruption de carrière indument perçues par le travailleur.

Par ailleurs, si l'ONEM devait constater qu'un travailleur a presté trop d'heures pendant une période de crédit-temps ou de congé parental, ce dernier pourrait malgré tout rester en crédit-temps ou en congé parental sans droit aux allocations si les dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la CCT n° 103 étaient quant à elles respectées.

Valentin BROQUET - Legal Advisor

