

Heures supplémentaires volontaires de relance : la loi est parue au Moniteur belge !

Par WAIRY Florence - Legal Advisor Sr, le 11 janvier 2022

Avant l'été 2021, les partenaires sociaux avaient conclu un accord sur les heures supplémentaires volontaires de relance mais il manquait encore la base légale à cet accord. C'est maintenant chose faite avec la parution au Moniteur belge de la loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

A partir du 1^{er} juillet 2021, le nombre d'heures supplémentaires volontaires augmente avec l'octroi d'un quota additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires pour 2021 et pour 2022. Ces heures supplémentaires volontaires sont dénommées heures de relance car elles ne donnent pas droit à une récupération, ni à un sursalaire et elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale ni au précompte professionnel, ni à l'impôt des personnes physiques.

Ces heures supplémentaires volontaires additionnelles doivent être prestées pendant la période à laquelle elles se rapportent. Il n'est donc pas possible de reporter un éventuel solde d'heures de relance de 2021 à 2022.

Les travailleurs de tous les secteurs d'activité sont concernés

Ces heures de relance peuvent être prestées par les travailleurs de tous les secteurs essentiels et non-essentiels. Auparavant, seuls les travailleurs des secteurs essentiels^[1] pouvaient faire usage de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'corona'. Cette mesure de crise est à présent étendue aux travailleurs de tous les secteurs d'activité – essentiels ou non essentiels – qui sont soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail^[2].

Un quota additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires pour l'année 2021 et pour l'année 2022

La loi octroie aux travailleurs volontaires un quota additionnel de 120 heures supplémentaires volontaires pour l'année 2021 et ce à partir du 1^{er} juillet 2021.

Pour les travailleurs des secteurs essentiels, cela signifie concrètement une prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 de la mesure de crise qui consistait en l'octroi de 120 heures supplémentaires volontaires 'corona' pour les trois premiers trimestres de 2021. Les heures supplémentaires volontaires 'corona' déjà effectuées durant les 3 premiers trimestres de 2021 sont à déduire des 120 heures supplémentaires volontaires de relance de 2021.

Pour les travailleurs des secteurs non essentiels, il s'agit d'une nouvelle mesure. Les travailleurs de ces secteurs ont la possibilité de prester 120h supplémentaires volontaires de relance entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2021.

Pour l'année 2022, la loi octroie à nouveau 120 heures supplémentaires volontaires de relance pour tous les travailleurs des secteurs essentiels et non essentiels.

A quelles conditions ?

Les conditions pour l'application des 120 heures supplémentaires de relance en 2021 et des 120 heures supplémentaires de relance en 2022 sont les suivantes :

- Le travailleur volontaire doit donner son accord par écrit sur la prestation d'heures supplémentaires de relance et ce pour une période de six mois, qui peut être renouvelée. Un modèle d'accord est disponible auprès de votre payroll Advisor. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la prestation des heures de relance. Dans cet accord, le travailleur doit marquer clairement son consentement sur le régime spécifique des heures de relance (c'est-à-dire sans sursalaire). Cette obligation de conclure un accord ne s'applique pas lorsque le travailleur a déjà donné par écrit son accord pour prester des heures supplémentaires volontaires « corona » dans les secteurs essentiels et ce, pour la période restante couverte par l'accord.
- Les heures supplémentaires volontaires (contingent de base et additionnel) ne peuvent dépasser la limite de 11h/jour et de 50 h/semaine. Et le temps de travail hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) ne peut pas dépasser 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois.
- Les travailleurs à temps partiel ne peuvent prester des heures supplémentaires volontaires que lorsqu'ils dépassent les limites quotidiennes (9 heures) ou hebdomadaires normales (en principe, 38 heures) applicables à leurs collègues à temps plein. Tant qu'ils

n'ont pas atteint ces limites de temps plein, ils peuvent effectuer des heures complémentaires pour lesquelles des règles spécifiques s'appliquent (paiement d'un sursalaire lorsque le crédit d'heures complémentaires sans sursalaire est atteint).

- Aucun sursalaire n'est dû pour les 120 heures de relance.
- Les 120 heures de relance sont payées à l'échéance de paie au taux normal (100%) et ne sont pas récupérées.
- Les 120 heures de relance ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite interne, ni pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire à respecter en moyenne sur la période de référence dans l'entreprise.
- Le contingent de base d'heures supplémentaires volontaires (100 heures) ne doit pas nécessairement être épuisé ni même être entamé avant la prestation des heures de relance. Cela signifie que le travailleur et l'employeur peuvent convenir de la prestation en priorité des heures supplémentaires volontaires de relance avant toute autre heure supplémentaire volontaire.
- Le plafond de 220 heures supplémentaires volontaires, somme du contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires et du contingent additionnel des 120 heures de relance, ne peut pas être dépassé durant chacune des périodes d'application de la mesure : le travailleur peut prêter entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2021 maximum 220 heures supplémentaires volontaires (en ce compris les heures supplémentaires volontaires « corona » prestées dans les secteurs essentiels) et il peut prêter en 2022 maximum 220 heures supplémentaires volontaires. Un solde restant en 2021 ne peut être reporté en 2022. Ainsi, en 2022, le travailleur repart avec un nouveau plafond de 220 heures supplémentaires volontaires.

Exonération sociale et fiscale des heures de relance

- Aucune cotisation ONSS n'est due sur les 120 heures de relance de 2021 et de 2022. La base légale est encore attendue sur ce point mais l'ONSS confirme d'ores et déjà dans ses instructions administratives l'exonération de cotisations sociales sur les heures de relance de 2021 et de 2022.
- Les 120 heures de relance de 2021 et de 2022 ne sont pas soumises au précompte professionnel ni à l'impôt des personnes physiques.
- L'exonération des 120 heures supplémentaires volontaires de relance de 2021 et de 2022 s'applique par contribuable, pas par employeur. Ainsi, un travailleur qui a travaillé pour l'employeur A au premier semestre 2022 et pour l'employeur B au second semestre 2022 ne bénéficie pas d'un contingent exonéré de deux fois 120 heures, mais seulement d'un seul contingent exonéré de 120 heures pour l'année 2022. Chaque employeur doit donc s'enquérir auprès du travailleur volontaire s'il n'a pas déjà presté des heures supplémentaires volontaires de relance auprès d'un autre employeur au cours de l'année. Lorsqu'un travailleur occupé chez plusieurs employeurs durant la même année perçoit également des rémunérations pour des heures supplémentaires volontaires nettes dans le secteur de l'horeca (=300 ou 360 heures), ce nombre d'heures sera diminué du nombre d'heures supplémentaires volontaires de relance et, le cas échéant, du nombre d'heures supplémentaires volontaires « corona ».
- Attention : l'exonération de sursalaire, de cotisations ONSS, de précompte professionnel et de l'impôt des personnes physiques ne s'applique que pour les 120 heures de relance. Elles ne sont pas applicables au contingent de base des 100 heures supplémentaires[3].

Source:

Loi du 12 décembre 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022, M.B. 31 décembre 2021, p. 126486.

[1] Les " secteurs essentiels " sont ceux listés dans l'annexe de l'arrêté ministériel du 1 novembre 2020 modifiant l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19

[2] Peuvent seuls recourir aux heures supplémentaires volontaires (contingent de base et additionnel) les employeurs et travailleurs visés par l'article 25 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 12 décembre 2021. Il s'agit des travailleurs occupés par un employeur, autre(s) que :

- l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, sauf si ces établissements exercent une activité industrielle ou commerciale ou dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
- les entreprises familiales où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;
- le personnel navigant des entreprises de pêche et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;
- les travailleurs liés par un contrat de travail domestique;
- les représentants de commerce;
- les travailleurs à domicile;
- les médecins, médecins vétérinaires, dentistes, médecins spécialistes en formation et étudiants stagiaires qui se préparent aux professions de médecins, de médecins vétérinaires et de dentistes ; 2

- les travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance.

[3] Le contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires est soumis au régime suivant :

- ces heures sont payées au taux normal (100%) à l'échéance de paie. Elles ne donnent pas droit à du repos compensatoire,
- ces heures sont payées avec un sursalaire dès qu'elles dépassent les 9 heures journalières ou le temps de travail hebdomadaire normal applicable dans l'entreprise (en principe, 38 heures). Ce sursalaire est de 50 ou 100% selon que ces heures supplémentaires sont prestées en semaine, ou un dimanche ou jour férié,
- ces heures ne sont pas prises en considération dans le calcul du temps de travail hebdomadaire moyen et 25 de ces heures ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne, une convention collective sectorielle peut porter ce nombre de 25 heures à maximum 60 heures pour la limite interne,
- ces heures sont assujetties aux cotisations sociales, au précompte professionnel et à l'impôt des personnes physiques. Elles peuvent toutefois bénéficier à certaines conditions d'une exonération partielle du précompte professionnel pour le travailleur et d'une dispense partielle du versement du précompte professionnel pour l'employeur dans les limites et conditions des articles 154bis et 272 CIR 92. Les employeurs du secteur non marchand auxquels s'applique la réduction Maribel social et les employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux n'ont pas droit à la dispense partielle du versement du précompte professionnel.