

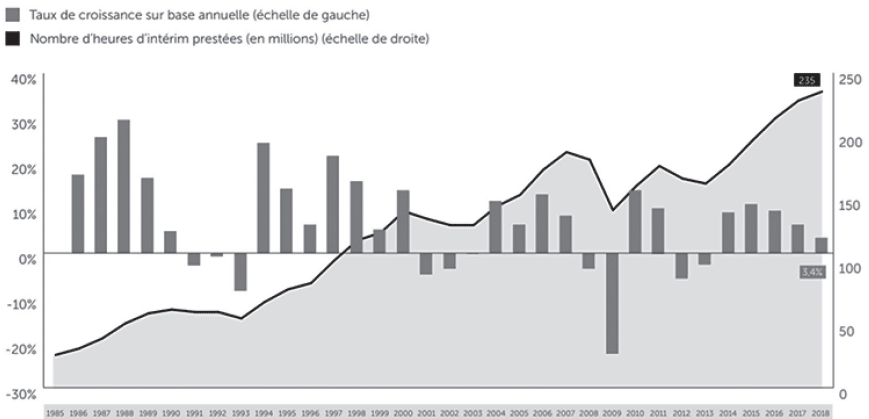
# INTRODUCTION

**1** Dans la newsletter de Federgon (Fédération des opérateurs privés du marché du travail et des prestations de services RH) du 27 février 2020, on peut lire qu'au mois de janvier 2020, le nombre d'heures d'intérim prestées a diminué de 0,07 % par rapport au mois précédent et cette baisse est constatée tant pour les ouvriers que pour les employés. Cette diminution du nombre d'heures représente une baisse de 6,65 % pour le secteur de l'intérim par rapport au mois de décembre.

Dans sa newsletter de juin 2020, Federgon explique par ailleurs, que l'activité du secteur de l'intérim a enregistré une chute de presque 46 % dans la deuxième partie du mois de mars 2020 (crise sanitaire coronavirus), tandis que le secteur des titres-services était, quant à lui, à l'arrêt.

Ces chiffres indiquent certes que la stabilité d'emploi peut être fragile dans ces secteurs en cas de crise, mais pourtant, lorsque l'on consulte le tableau ci-dessous, publié par Federgon dans son rapport annuel 2018, on constate que le travail intérim est en constante hausse depuis 1985. Passant de moins de 50 millions d'heures d'intérim prestées en 1985 à 235 millions d'heures d'intérim prestées en 2018.

## Évolution du nombre d'heures d'intérim prestées



© Federgon.be

**2** Dans son « État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions » de 2018, le Conseil supérieur de l'Emploi explique, s'agissant des contrats temporaires qui regroupent, dans ce rapport, les contrats à durée déterminée (CDD),

l'intérim, les contrats de remplacement, les contrats pour une tâche déterminée et le travail étudiant, que : « *Au cours des dix dernières années, si la proportion de ce type de contrats de travail n'a que très légèrement augmenté au sein de l'emploi total, elle a fortement progressé parmi les nouveaux engagés. Elle demeure néanmoins faible en Belgique, où neuf salariés sur dix ont un contrat à durée indéterminée. Certains groupes sont surreprésentés dans les contrats temporaires. Les jeunes sont ainsi nettement plus nombreux à être engagés sous ce type de contrat (47,4 %, contre 8,4 % pour les 25-54 ans et 3,5 % pour les 55-64 ans). Pour la majorité des moins de 25 ans, ces contrats temporaires constituent de plus en plus un passage obligé, la porte d'accès au marché du travail et à une première expérience professionnelle. Les travailleurs faiblement qualifiés, dont le pouvoir de négociation est moindre que les travailleurs plus éduqués, sont plus souvent confrontés à ces contrats, mais l'écart par niveau d'éducation est moins marqué en Belgique que dans les autres pays européens. Les femmes aussi sont plus régulièrement engagées sous contrat temporaire que les hommes. Cette situation résulte notamment des spécificités du secteur de l'enseignement, où les femmes comptent pour sept travailleurs sur dix, et où la pratique des contrats temporaires est très répandue, en raison des modalités de remplacement des professeurs absents. La surreprésentation de certains groupes témoigne de leur difficulté à décrocher un contrat salarié à durée indéterminée. Les travailleurs de nationalité extra-européenne se retrouvent ainsi trois fois plus souvent engagés en CDD que les ressortissants belges. L'incidence de la nationalité sur la probabilité d'être engagé sous ce statut est plus importante en Belgique qu'en moyenne dans l'UE15.*

*Selon une étude de Federgon<sup>1</sup>, 656 000 personnes ont travaillé comme intérimaire en 2017, dont 248 000 étudiants (29 % du total). Une entreprise sur trois y a fait appel, pour remplacer du personnel, pour recruter ou en raison d'un pic d'activité. Hors étudiants, 71 % des intérimaires sont à la recherche d'un emploi fixe. Notons que le taux d'accès à la formation des intérimaires est largement supérieur à la moyenne nationale, avec 16 % contre 9 % et que leur taux de satisfaction général est élevé (86 % selon l'enquête Federgon). L'intérim comporte une plus large proportion de jeunes, de personnes faiblement éduquées, de femmes et de ressortissants extra-européens que l'emploi total. L'intérim est une porte d'accès privilégiée au marché du travail pour ces groupes, puisque, selon cette même étude, dans un délai d'environ un an après leur mission d'intérim, deux tiers de ces travailleurs ont un contrat fixe.*

*Certaines mesures récentes ont pour ambition d'accroître la flexibilité dans l'organisation du travail. Outre la loi travail faisable-travail maniable, assouplissant le calcul du temps de travail, il s'agit notamment de l'introduction des flexi-jobs dans l'Horeca et de l'élargissement de ce dispositif au commerce et aux pensionnés, de*

---

1. [www.interimaire2018.be](http://www.interimaire2018.be), mai 2018.

*la réforme du travail étudiant, de l'application d'un mode de calcul plus progressif de la période de préavis et de l'extension du travail intérimaire à l'ensemble du secteur privé et, sous certaines conditions, au secteur public.*

*Le dispositif des flexi-jobs avait à l'origine pour intention d'accroître la flexibilité tout en réduisant le travail en noir dans le secteur de l'Horeca. Il est uniquement accessible aux personnes occupant déjà un emploi à au moins 4/5 temps. Ce système permet au travailleur d'exercer un emploi d'appoint à des conditions financières plus avantageuses pour lui et pour son employeur (salaire exonéré de cotisations ONSS personnelles et de précompte professionnel). Ces personnes étant déjà comptabilisées dans l'emploi pour leur activité principale, le dispositif ne génère toutefois pas d'emploi additionnel à proprement parler.*

*Le travail étudiant est lui aussi de plus en plus répandu. Cette évolution devrait se poursuivre, soutenue par l'assouplissement des conditions permettant de bénéficier d'une réduction de cotisation sociale dans ce cadre. En janvier 2017, le plafond d'activité est passé à 475 heures de travail sur l'année, au lieu de 50 jours précédemment (soit l'équivalent de maximum 400 heures ou 50 journées de huit heures), ce qui permet plus de souplesse et accroît potentiellement le nombre de missions. Depuis 2018, certains secteurs (commerce de détail) bénéficient d'une exception à l'interdiction du travail du dimanche pour les jeunes travailleurs salariés âgés de moins de 18 ans sous régime du travail étudiant.*

*Malgré ces évolutions, et contrairement au sentiment général, les formes de travail non standard (contrats temporaires, temps partiels et statut d'indépendant) ont peu évolué au cours des dix dernières années en Belgique. Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi de 2017, qui avait analysé la qualité de l'emploi dans les pays de comparaison et en Belgique, avait conclu que celle-ci se positionnait bien en la matière. »*

**3** Cette analyse montre, certes, que les contrats temporaires ont plutôt tendance à être conclus par des travailleurs dont la situation est plus précaire que les travailleurs en contrat à durée indéterminée, mais elle fait également ressortir qu'une grande proportion de jeunes est engagée dans les liens de tels contrats. Cette situation ne découle pas toujours d'un choix, mais l'étude de Federgon (interimair2018.be) nous apprend que 29 % (sans distinction d'âge) des intérimaires ne sont pas à la recherche d'un emploi fixe. Ils étaient 24 % en 2016<sup>2</sup> et 8 sur 10 en 2014<sup>3</sup>. Un constat compréhensible lorsque l'on constate, avec une enquête de Manpower menée en 2017, que 87 % des travailleurs (de 12 pays à travers le

2. <http://www.interimair2016.be/>.

3. <http://www.interimair2014.be/>.

## INTRODUCTION

monde<sup>4</sup>) sont prêts à se lancer vers les emplois « nouvelle génération » (intérim, CDD, temps partiel, freelance, indépendant, ‘platform worker’<sup>5</sup>, ‘slasher’<sup>6</sup>, etc.). Les raisons invoquées sont principalement : obtenir un revenu supplémentaire, développer ses compétences et renforcer son expérience et son employabilité, gagner en flexibilité.

**4** Bien sûr cette contribution ne se veut pas être une analyse de l’évolution des nouvelles formes d’emploi, mais vu l’importance croissante de celles-ci, notre dossier fait l’exercice de rassembler les données législatives, ainsi que les données disponibles auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, du SPF Finances et de l’ONSS, concernant les différents contrats temporaires applicables sur le marché du travail belge. L’exercice permet au lecteur de disposer d’un répertoire des contrats de courte durée afin de déterminer, en connaissance de cause, le contrat qui est le plus adapté à la situation rencontrée.

- 
4. Allemagne, Australie, Espagne, Etats-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Mexique, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.
  5. Via des applications comme Uber ou Deliveroo.
  6. Le cumul de plusieurs jobs.

# CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

## LES CLASSIQUES

En matière de contrat de travail, une distinction est souvent effectuée en fonction de la nature du travail fourni. On parle ainsi du contrat de travail ouvrier, employé, le contrat de travail domestique, de représentant de commerce, ou encore le contrat d'occupation d'étudiant. Mais une distinction peut également être établie en fonction de la durée des différents contrats de travail. L'article 7, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail nous rappelle en effet qu'un contrat de travail ne peut jamais être conclu à vie. Dans ce cadre, les contrats sont répertoriés entre :

- le contrat à durée indéterminée ;
- le contrat à durée déterminée ;
- le contrat de travail pour un travail nettement défini ;
- le contrat de travail de remplacement ;
- le contrat de travail conclu pour l'exécution d'un travail temporaire (contrat de travail type du travailleur intérimaire).

L'objet du présent dossier étant les contrats de courte durée, il va de soi que nous n'analyserons pas les contrats de travail à durée indéterminée. Les 4 autres types de contrats seront par contre analysés un à un au fil des prochaines pages.

### 1. | Le contrat de travail à durée déterminée

**5** Le contrat à durée déterminée, CDD pour les intimes, est probablement le contrat de courte durée le plus connu du marché du travail belge. Nous détaillons ci-dessous ses spécificités.

#### 1.1. | Notion

**6** Le contrat de travail à durée déterminée mentionne, comme son nom l'indique, une date déterminée qui met fin aux obligations réciproques des parties. La fin d'un tel contrat peut également être déterminée par la réalisation d'un événement à une date fixe et connue (par exemple : la veille du jour de Noël ; *a contrario* : la fin d'une incapacité). Une date de début et la durée précise de l'occupation (par exemple : 6 mois) pourront également déterminer la fin des obligations des parties. On évitera par contre des mentions telles qu'« au plus tard » ou « au minimum » qui ne donnent pas une indication suffisamment précise quant à la fin du contrat.

7 Mis à part les règles particulières évoquées dans cette section, les règles ordinaires des contrats de travail à durée indéterminée s'appliquent *mutatis mutandis* aux contrats à durée déterminée.

## 1.2. | Champ d'application

8 Le contrat à durée déterminée ne peut, en principe, être conclu dans le cadre d'un travail en équipe avec prestations de nuit. L'article 2 de la convention collective de travail (CCT) du Conseil national du travail (CNT) n° 46 prévoit néanmoins des exceptions à cette interdiction.

À l'exception de cette limitation, le CDD est un contrat de travail ordinaire qui peut être conclu pour un ouvrier, un employé, un domestique ou un représentant de commerce.

## 1.3. | Conditions

### 9 *Contrat écrit*

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. Cet écrit doit contenir les mentions habituelles ainsi qu'un terme certain.

À défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. Seul le travailleur peut invoquer cette sanction qui a un caractère impératif.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal (par exemple : les extras dans le secteur Horeca).

## 1.4. | Durée

### 10 *Terme certain*

Le CDD doit contenir un terme certain. C'est la seule exigence en matière de durée. Aucune durée maximum ou minimum n'est exigée, sauf application d'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, comme c'était, par exemple, le cas dans la Commission paritaire (CP) 130. Dès lors, il prend fin automatiquement par l'arrivée du terme prévu. Aucun avertissement ou préavis n'est juridiquement requis. Dans le cas où les parties, après l'échéance du terme, continuent l'exécution du

contrat, celui-ci sera soumis aux mêmes règles que celles prévues pour les contrats à durée indéterminée.

### **11 CDD successifs**

Par ailleurs, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail (par exemple : le travail saisonnier) ou par d'autres raisons légitimes, par exemple, l'intérêt du travailleur, les circonstances économiques défavorables, les contrats subventionnés dans le cadre de la recherche scientifique, ... En cas de doute, il appartient aux cours et tribunaux de trancher, notamment quant à l'interruption entre les contrats. Si l'interruption est très courte, elle pourra être interprétée comme n'étant pas suffisante pour représenter une interruption telle que prévue à l'article 10 de la LCT (loi relative aux contrats de travail). Il est à noter qu'ici aussi, seul le travailleur peut invoquer cette présomption.

Toutefois, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée aux conditions cumulatives suivantes :

- Au maximum 4 contrats pour une durée déterminée peuvent être conclus.
- La durée de ces contrats ne peut être inférieure à 3 mois.
- La durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser 2 ans.

Moyennant l'autorisation préalable de la DG contrôle des lois sociales, des contrats pour une durée déterminée peuvent être conclus, mais cette durée ne peut, chaque fois, être inférieure à 6 mois et la durée totale de ces contrats successifs ne peut pas dépasser 3 ans.

Cette autorisation doit être demandée par lettre recommandée ou par fax à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des Lois sociales du lieu où l'entreprise est établie. Elle doit, par ailleurs, contenir les raisons qui justifient cette demande d'autorisation.

Il est à noter que les durées de 2 ou 3 ans ne sont pas prolongées en raison d'éventuelles périodes de suspension du contrat de travail.

## **1.5. | Rémunération (en ce compris le traitement fiscal et social)**

**12** En présence d'un CDD, la rémunération subit les mêmes règles qu'en présence de son grand frère le CDI.

La notion de rémunération doit être analysée sous 3 angles différents :

- la notion de rémunération et le droit du travail ;
- la notion de rémunération et le droit de la sécurité sociale ;
- la notion de rémunération et le droit fiscal.

En effet, ces différents angles de vue utilisent une définition différente de la notion de rémunération.

### 13 *Droit du travail*

Au niveau du droit du travail, la rémunération est l'un des 3 éléments indissociables qui permettent de qualifier en contrat de travail la relation contractuelle entre un employeur et un travailleur.

Ces 3 éléments sont :

- les prestations de travail ;
- la rémunération ;
- l'autorité de l'employeur (lien de subordination juridique).

Pourtant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose, tout au plus, dans son article 2bis, que : « *L'employeur a l'obligation : [...] 3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus* », que « *L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat* » et que « *Ne sont pas à considérer comme rémunération pour l'application de la présente loi : les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés* ».

La jurisprudence s'est attelée à définir cette notion de rémunération en droit du contrat de travail. Ainsi, la Cour de cassation estime que « *la rémunération est la contrepartie du travail fourni en exécution d'un contrat de travail* ;

*Que, sauf dispositions légales ou stipulations contractuelles dérogatoires, le travailleur n'a pas droit à sa rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, même du fait de l'employeur* »<sup>1</sup>.

« *Dans ses conclusions précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 20 avril 1977, l'Avocat général LENAERTS, énumère les avantages qui, pour lui, ne sont pas la contrepartie du travail*<sup>2</sup> :

- *les indemnités octroyées afin de garantir la sécurité d'existence du travailleur durant une interruption de travail ;*
- *les indemnités octroyées en raison de la rupture du contrat de travail ;*
- *les avantages accordés à l'occasion d'événements ou de circonstances familiales qui surviennent dans la vie du travailleur sans lien avec la relation de travail, tels qu'un cadeau à l'occasion d'un mariage, de noces d'or, d'une naissance, d'une Saint-Nicolas ou d'une fête de Noël ;*
- *les avantages qui sont octroyés à l'occasion d'événements qui présentent un lien avec les relations de travail, mais qui ne sont cependant pas accordés à*

1. Voir notamment Cass., 18 janvier 1993, www.juridat.be (RG 8153).

2. Cass. 20 avril 1977, R.W., 1977-78, 1871, concl. Av.-gén. H. LENAERTS.



- titre de contrepartie du travail effectué, par exemple à l'occasion d'un jubilé d'entreprise, la célébration de l'employeur, le nombre d'années de service du travailleur ;*
- *le remboursement de frais occasionnés par le travail et qui sont à charge de l'employeur »<sup>3</sup>.*

Les autres avantages, sauf preuve contraire, sont présumés être la contrepartie du travail effectué et donc, de la rémunération.

Dans les limites et conditions de l'article 6 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, une partie de la rémunération peut être payée en nature, mais, de manière générale, ne peut excéder 1/5 de la rémunération totale brute. Des règles spécifiques sont d'application en présence d'une mise à disposition d'une maison ou d'un appartement, ainsi que lorsque certains travailleurs sont complètement logés et nourris chez l'employeur.

#### **14 Traitement social**

La loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, en son article 2, offre quant à elle une définition plus étendue de la notion de rémunération :

*« La présente loi entend par ' rémunération ' :*

- 1. le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;*
- 2. le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;*
- 3. les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.*

*Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de ' rémunération ' telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.*

*Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi :*

- 1. les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :*
  - a) comme pécule de vacances ;*
  - b) qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;*
  - c) qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale ;*
- 2. les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés.*

3. Willy VAN EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, Notion de rémunération, *SocialEye*.

[...] ».

La législation relative à la sécurité sociale fait référence à cette définition. En effet, l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Loi-ONSS) dispose que « § 1<sup>er</sup> Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir ou restreindre la notion ainsi déterminée.

§ 2. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Toutefois, le Roi peut, par arrêtés délibérés en Conseil des ministres, élargir ou restreindre la notion ainsi déterminée.

[...] ».

Pour la doctrine et la jurisprudence, il découle de cet article 2 que les conditions suivantes doivent être réunies pour qu'il puisse être question de rémunération et donc, pour que des cotisations de sécurité sociale soient dues :

- il doit s'agir de l'octroi d'une rémunération en espèces, d'un pourboire ou service ou d'un avantage évaluable en argent<sup>4</sup> ;
- le travailleur doit y avoir droit (droit de créance), même si l'avantage ne doit pas nécessairement être payé directement au travailleur, mais peut-être payé à des tiers comme c'est le cas pour des primes payées à une compagnie d'assurance<sup>5</sup> ;
- en raison de son engagement ou en vertu de l'usage (la loi vise donc également les travailleurs qui ne sont pas dans les liens d'un contrat de travail *stricto sensu*) ;

---

4. Voir par exemple : Cass., 14 septembre 2015, *J.T.T.*, 2015, 468 (indemnité pour l'encouragement de prestations artistiques) ; Cass., 11 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 218 (prime de fin d'année et rémunération variable sous forme de boni) ; Cass., 11 septembre 1995, *J.T.T.*, 1995, 433 (parts bénéficiaires et dividendes) ; C. trav. Bruxelles, 13 septembre 2006, *J.T.T.*, 2006, 405 (prime boîte à idée) ; Trib. trav. Gand, 3 décembre 2001, *T.G.R.*, 2002, 183 (primes pour suivre des cours) et C. trav. Anvers, 16 septembre 2004, *Chr. D.S.*, 2005, 304 (amendes de circulation routière).

5. Cass., 16 janvier 1978, *Pas.*, 1978, I, 561 et Cass., 17 novembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 77. Voir également Cass., 12 septembre 2016, *J.T.T.*, 2016, 464 ou encore C. trav. Bruxelles, 15 mars 2012, *J.T.T.*, 2012, 310.

- le droit est à charge de l'employeur (financé directement ou indirectement par l'employeur, par exemple les allocations d'un Fonds de sécurité d'existence)<sup>6 7</sup>.

Ces conditions sont cumulatives.

Au-delà de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération, la notion de rémunération en droit de la sécurité sociale a également été tantôt élargie, tantôt restreinte par arrêté royal. Ces adaptations sont, pour la plupart, contenues dans l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

### 15 *Autres réglementations*

D'autres réglementations spécifiques ont également instauré un régime social particulier pour certains avantages accordés par l'employeur :

- les titres-repas<sup>8</sup> ;
- les chèques sport et cultures<sup>9</sup> ;
- les éco-chèques<sup>10</sup> ;
- la prime d'ancienneté pour 25 ans ou 35 ans de service<sup>11</sup> ;

6. Travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, *Doc. parl.*, Sénat, 1964-1965, n° 115, p. 32.

7. L'ONSS, dans ses instructions administratives va au-delà de ce cas d'espèce puisqu'il vise également « les situations dans lesquelles l'employeur, bien qu'il ne supporte pas le coût financier de l'avantage, est la personne vers laquelle le travailleur doit se tourner lorsqu'il n'a pas reçu l'avantage (par exemple, lorsqu'une société belge reçoit de sa maison mère installée à l'étranger un montant à répartir entre ses travailleurs) ».

La Cour de cassation s'est quant à elle prononcée sur la question dans son arrêt du 10 octobre 2016 (S.15.0118.N – [www.juridat.be](http://www.juridat.be)) : « La rémunération et les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement sont à charge de l'employeur au sens de l'article 2, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs s'ils ont été octroyés par l'employeur aux travailleurs, le travailleur individuel a le droit de se prévaloir de cet octroi à l'égard de son employeur dans les limites des conditions consenties et il puise ce droit dans son engagement ; la circonstance qu'un tiers prend en charge cet avantage financier et que l'employeur ne prend pas en charge cet avantage financier, ni directement, ni indirectement, est sans incidence à cet égard ». Son arrêt du 20 mai 2019 va encore plus loin (de façon bancaire) : « L'arrêt considère, sans être critiqué, que les primes versées par la demanderesse aux employés de la société Planet Parfum, qu'elle a chargée de vendre ses produits, constituent une « contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail existant entre les employés [...] et la société Planet Parfum » dès lors que les employés ne fournissent à la demanderesse aucune prestation autre que celles qui sont prévues dans ce cadre, que c'est à l'occasion de ces prestations qu'ils vendent les produits et qu'il n'est pas allégué qu'ils entreraient en contact avec les responsables de la demanderesse ailleurs que sur leur lieu de travail. »

8. Article 19bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

9. Article 19ter § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

10. CCT n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques, modifiée par les conventions collectives de travail n° 98bis du 21 décembre 2010, n° 98ter du 24 mars 2015, n° 98quater du 26 janvier 2016 et n° 98quinquies du 23 mai 2017.

11. Instructions ONSS.

- les indemnités payées directement ou indirectement par l’employeur comme le pécule de vacances<sup>12</sup> (mais une retenue spéciale à charge du travailleur doit être prélevée) ;
- les compléments aux avantages sociaux (pension, assurance contre la maladie et l’invalidité, chômage, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles)<sup>13</sup> ;
- les libéralités<sup>14</sup> ;
- la participation des travailleurs dans le capital (octroi d’actions ou de parts aux travailleurs conformément à la loi du 22 mai 2001)<sup>15</sup> ;
- l’avantage retiré d’actions émises avec décote conformément à l’article 609 de la loi contenant le Code des sociétés<sup>16</sup> ;
- les primes uniques d’innovation<sup>17</sup> ;
- les avantages non récurrents liés aux résultats (bonus salarial) (mais une cotisation spéciale patronale est due)<sup>18</sup> ;
- le budget de mobilité<sup>19</sup>.

## 16 *Fin de la relation de travail*

En ce qui concerne les montants payés à la fin de la relation de travail, une distinction doit être effectuée entre<sup>20</sup> :

- d’une part, les avantages que l’employeur octroie au travailleur à l’occasion de la fin du contrat de travail (par exemple, en cas de départ à la pension, lorsque le délai légal de préavis est respecté, etc.). Ces avantages trouvent leur raison d’être dans la relation de travail et répondent donc à la notion de rémunération ;
- et d’autre part les montants octroyés au travailleur lorsque la relation de travail est rompue sans que l’employeur respecte ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Ces montants ne répondent, en principe, pas à la notion de rémunération.

12. Article 2, alinéa 3, 1°, a, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

13. Article 2, alinéa 3, 1°, b et c, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

14. Cass. 20 avril 1977, *R.W.*, 1977-78, 1871, concl. Av.-gén. H. LENAERTS. Voir également Cass., 5 janvier 2009, *J.T.T.*, 2009, 313.

15. Article 2, alinéa 3, 2° de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

16. Article 48 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d’action belge pour l’emploi.

17. Loi du 3 juillet 2005 portant dispositions diverses relative à la concertation sociale (articles 28 à 31) et arrêté ministériel du 3 octobre 2005 relatif à la communication par l’employeur des informations concernant les primes uniques d’innovation.

18. Convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats, modifiée par la convention collective de travail n° 90bis du 21 décembre 2010.

19. Loi du 17 mars 2019 relative à l’instauration d’un budget de mobilité et arrêté royal du 21 mars 2019 portant exécution de la loi du 17 mars 2019 concernant l’instauration d’un budget de mobilité.

20. Instructions administratives de l’ONSS ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).

## 17 Traitement fiscal

En droit fiscal, les articles 30 et 31 du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92) donnent une définition de la notion de rémunération :

- Article 30 : « *Les rémunérations comprennent, quels qu'en soient le débiteur, la qualification et les modalités de détermination et d'octroi :*
  - 1° *les rémunérations des travailleurs ;*
  - 2° *les rémunérations des dirigeants d'entreprise ;*
  - 3° *les rémunérations des conjoints aidants. »*
- Article 31 : « *Les rémunérations des travailleurs sont toutes rétributions qui constituent, pour le travailleur, le produit du travail au service d'un employeur.*

*Elles comprennent notamment :*

- 1° *les traitements, salaires, commissions, gratifications, primes, indemnités et toutes autres rétributions analogues, y compris les pourboires et autres allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à l'employeur ;*
- 2° *les avantages de toute nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle ;*
- 3° *les indemnités obtenues en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail ;*
- 4° *les indemnités obtenues en réparation totale ou partielle d'une perte temporaire de rémunérations, en ce compris les indemnités attribuées en exécution d'un engagement de solidarité visé aux articles 10 et 11 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et les indemnités constituées au moyen des cotisations et primes visées à l'article 52, 3°, b, 4° tiret ;*
- 5° *les rémunérations acquises par un travailleur même si elles sont payées ou attribuées à ses ayants cause.*

*Le Roi détermine<sup>21</sup> le minimum des rémunérations imposables dans le chef des travailleurs rémunérés totalement, principalement ou accessoirement au pourboire ».*

Par la notion « à l'occasion de », il faut comprendre que l'avantage doit seulement se rattacher (et non être un produit direct) à l'activité professionnelle à laquelle

21. Article 17 de l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992 (AR/CIR 92) : *Le montant brut des rémunérations imposables dans le chef des travailleurs rémunérés totalement, principalement ou accessoirement au pourboire ne peut être inférieur à celui des rémunérations forfaitaires qui ont servi de base au calcul des cotisations dues par ces travailleurs et par leurs employeurs en exécution de la législation concernant la sécurité sociale.*

il se rapporte. L'activité professionnelle doit être la cause déterminante de l'avantage<sup>22</sup>.

L'article 38 du Code des impôts sur les revenus 92 exonère quant à lui de l'impôt un certain nombre de revenus.

### 18 *Tableau récapitulatif*

Le tableau ci-dessous<sup>23</sup> établit la liste des principales réglementations qui utilisent cette notion et de ce que recouvre la rémunération dans chacune d'elles :

« Oui » signifie que l'élément tombe sous la notion de rémunération.

« Non » signifie que l'élément ne tombe pas sous la notion de rémunération.

	<i>Loi concernant la protection de la rémunération</i>	<i>ONSS</i>	<i>Double pécule de vacances<sup>1</sup></i>	<i>Indemnité de rupture</i>	<i>Précompte professionnel</i>
<b>Rémunération fixe</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Rémunération variable (commission, primes, bonus, etc.)</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Remboursement de frais</b>	Oui	Non	Non	Non	Non
<b>Prime de fin d'année</b>	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
<b>Usage privé GSM, ordinateur portable</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Usage privé voiture de société</b>	Oui	Non	Non	Oui	Oui
<b>Autres avantages en nature</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Frais de déplacement transport privé</b>	Oui	Non	Non	Non	Oui
<b>Frais de déplacement abonnement social</b>	Non	Non	Non	Non	Non
<b>Indemnité de mobilité</b>	Oui	Non	Non	Non	Non
<b>Indemnité vélo</b>	Oui	Non	Non	Non	Non
<b>Indemnité de rupture</b>	Oui	Oui	Non	Non	Oui
<b>Indemnité de protection CE, CPPT ou délégation syndicale</b>	Oui	Oui	Non	Non	Oui
<b>Simple pécule de vacances</b>	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Double pécule de vacances</b>	Non	Non	Non	Oui	Oui
<b>Chèques-repas</b>	Oui	Non	Non	Oui	Non
<b>Plan PC privé</b>	Oui	Non	Non	Non	Non
<b>Eco-chèques</b>	Oui	Non	Non	Oui	Non
<b>Bonus salarial</b>	Non	Non	Non	Non	Non
<b>Cotisation patronale à l'assurance-groupe</b>	Oui	Non	Non	Oui	Non
<b>Assurance hospitalisation</b>	Oui	Non	Non	Oui	Non

1. Article 38bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés :

« Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances ».

22. Nathalie WELLEMANS, *Les rémunérations alternatives - 2018*, Anthemis, 2018.

23. Le tableau est issu de la base de données socio-juridique en ligne du secrétariat social Securex, [www.lex4you.be](http://www.lex4you.be) (Social > Dossiers > Rémunération > 2. Le montant de la rémunération > Qu'entend-on par rémunération ?).

## 1.6. | Bon à savoir

### 19 *Programme de remise au travail*

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le travailleur peut le résilier moyennant un préavis.

### 20 *Incapacité de travail*

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de 3 mois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet à l'employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de 7 jours et si la période de préavis visée à l'article 40, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, est écoulée.

L'employé engagé pour une durée déterminée de moins de 3 mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de 7 jours et pendant les 7 jours suivants à 60 % de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité.

Si l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de 3 mois au moins, dépasse 6 mois et que le terme fixé par le contrat n'est pas expiré, l'employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu, avec un maximum de 3 mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l'incapacité de travail.

L'employé engagé pour une durée déterminée de 3 mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

Les périodes de suspension (notamment en cas d'incapacité de travail) n'ont aucun impact sur le terme prévu du CDD.

### 21 *Résiliation avant terme*

Dans les autres cas, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Toutefois, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période