



## Aux entreprises titres-services agréées

Votre communication: Vos références: Nos références: Bruxelles,

**Objet:** Modifications dans la réglementation titres-services.

Chèr(e) Madame, Monsieur,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous faire part des évolutions dans le cadre de la réglementation titre-service et de vous apporter quelques informations sur les démarches à entreprendre afin que votre entreprise soit en conformité avec la nouvelle réglementation.

Il est dorénavant prévu que la valeur d'échange d'un titre-service pour l'entreprise, aujourd'hui fixée à 20,80 EUR par titre-service, soit augmentée de manière structurelle lors de chaque dépassement de l'indice pivot.

En outre, après une évaluation approfondie, il a été décidé, en concertation avec les partenaires sociaux, de simplifier les conditions de travail pour les travailleurs titres-services et d'améliorer la qualité des contrats de travail titres-services. A cet effet, la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité et l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services ont été modifiés. Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le **1<sup>er</sup> septembre 2009**. Néanmoins, un régime transitoire a été prévu pour certains cas.

### **I. INDEXATION**

Afin de soutenir les entreprises dans le cadre de l'indexation des salaires des travailleurs titres-services, lors de chaque dépassement de l'indice pivot, l'intervention fédérale des titres-services sera augmentée de 2% de 73% de la valeur d'échange des titres. Cette augmentation aura lieu pour tous les titres-services achetés par les utilisateurs, et donc émis par l'entreprise émettrice, à partir du premier jour du mois qui suit le dépassement de l'indice pivot.

Votre personne de contact :  
Pour des questions concernant les conditions de travail: **Marie-Noël Dinant, attachée**  
tél. 02/233.48.14.- fax 02/233.48.21, e-mail [marie-noel.dinant@emploi.belgique.be](mailto:marie-noel.dinant@emploi.belgique.be)

Autres questions: **Maureen Birmingham, attachée**  
tél. 02/233.47.22 - fax 02/233.46.75, e-mail [maureen.birmingham@emploi.belgique.be](mailto:maureen.birmingham@emploi.belgique.be)

Concrètement, cela signifie que si l'indice pivot est dépassé en août 2010, la valeur d'échange des titres-services achetés par les utilisateurs et émis à partir du mois de septembre 2010 sera de 21,10 EUR, soit 0,3 EUR de plus que la valeur d'échange actuelle qui est de 20,8 EUR.

⇒ Après dépassement de l'indice pivot, la valeur d'échange des titres-services émis =

$$20,80 \text{ EUR} + [0,02 \times 0,73 \times 20,80 \text{ EUR}] = 21,10 \text{ EUR}$$

## **II. CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **DUREE DE L'ESSAI**

D'après la réglementation actuelle, un contrat de travail titres-services conclu pour une durée déterminée peut contenir une période d'essai de trois jours à l'issue de laquelle les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ou indemnité.

Dès le **1<sup>er</sup> septembre 2009**, la période d'essai d'un contrat de travail titres-services à durée déterminée sera régie par les règles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Concrètement, les règles désormais applicables au contrat de travail titres-services conclu à durée déterminée en ce qui concerne la période d'essai sont les suivantes :

- la durée de la période d'essai d'un ouvrier peut varier entre 7 et 14 jours ;
- la clause d'essai doit être conclue par écrit et doit préciser la durée de la période d'essai. Si la clause d'essai précise qu'il y aura un essai mais n'en fixe pas la durée, celle-ci sera toujours ramenée au minimum, c'est-à-dire 7 jours. Il en sera de même si la durée convenue dépasse 14 jours ;
- la durée de la période d'essai est prolongée de toute suspension de l'exécution du contrat de travail (maladie, accident, vacances annuelles...) se produisant pendant la période convenue ; cette prolongation ne peut néanmoins pas dépasser 7 jours. La durée de la période d'essai "prolongée" ne pourra donc jamais dépasser 21 jours (14 jours de période d'essai initiale + 7 jours de prolongation).

### **LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Dans le passé, le contrat de travail titres-services à durée déterminée pouvait être rompu unilatéralement par une des parties moyennant un préavis de 7 jours prenant cours le lendemain de la notification. Désormais, la possibilité de mettre fin à un contrat de travail titres-services conclu à durée déterminée avant l'expiration du délai convenu sera régie par les règles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par conséquent, ne sera en principe plus possible.

Concrètement, il n'est pas possible de mettre fin au contrat de travail titres-services conclu à durée déterminée moyennant un préavis puisque ces contrats prennent fin, par définition, à l'arrivée du terme convenu sauf pendant la période d'essai (voir ci-dessus).

Toutefois, si une partie rompt le contrat avant terme et sans motif grave, elle est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération due jusqu'au terme prévu du contrat, sans que ce montant ne puisse excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être donné si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée.

Exemple : un contrat de travail titres-services à durée déterminée est conclu pour la période courant du 1er septembre au 30 novembre 2009 dans une entreprise titres-services relevant de la CP 322.01. Toutefois, une des parties rompt le contrat le 30 septembre 2009. Elle doit, en principe, payer à titre d'indemnité 2 mois de rémunération. En application de la limite à l'indemnité de rupture telle que prévue par la loi du 3 juillet 1978, calculée en fonction du délai de préavis à notifier pour un contrat conclu à durée indéterminée, l'indemnité suivante doit être payée:

- Si c'est l'employeur qui rompt le contrat, il aurait dû respecter 28 jours de préavis si le contrat avait été conclu à durée indéterminée. Il ne devra donc payer que 56 jours d'indemnité (28x2) ou 2 mois. Dans l'exemple précité, cela correspond au salaire des 2 mois restants à prester.
- Si c'est le travailleur qui rompt le contrat, il aurait dû respecter 14 jours de préavis si le contrat avait été conclu à durée indéterminée. Il ne devra donc payer que 28 jours d'indemnité (14x2). En effet, l'indemnité ne peut excéder le double du salaire qui correspond à la durée du délai de préavis.

## **LA DIFFERENCE ENTRE LES CATEGORIES A ET B EST SUPPRIMEE**

Jusqu'à présent, une distinction était opérée entre les travailleurs titres-services de catégorie A et B. Cette distinction sera supprimée dès le 1er septembre 2009 et les règles régissant les contrats de travail seront donc uniformisées.

Pour les travailleurs de la catégorie A, la conclusion de contrats de travail conclus pour une durée déterminée successifs n'entraînait pas la conclusion d'un contrat de travail titres-services à durée indéterminée pendant une période de six mois à dater du jour de la première déclaration immédiate de l'emploi (ci-après DIMONA) chez le même employeur. Pour les travailleurs de la catégorie B, la conclusion de contrats de travail conclus pour une durée déterminée successifs n'entraînait pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pendant une période de 3 mois.

A partir du **1<sup>er</sup> septembre 2009**, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pendant une période de 3 mois pour tous les travailleurs liés par un contrat de travail titres-services.

Dès le 1<sup>er</sup> jour travaillé du quatrième mois à dater de la première DIMONA auprès d'un même employeur, les parties seront liées par un contrat de travail titres-services conclu à durée indéterminée.

Le travailleur bénéficiant d'allocations complémentaires qui continue à travailler pour le même employeur au-delà de cette période de 3 mois sera donc plus rapidement lié par un contrat de travail titres-services conclu à durée indéterminée.

## **DUREE MINIMALE DE LA PRESTATION DE TRAVAIL**

### **Durée de chaque période d'occupation**

Jusqu'à présent, par dérogation aux règles régissant les contrats de travail ordinaires, la durée de chaque période d'occupation pouvait être inférieure à 3 heures pour les travailleurs de catégorie B. Donc, travailler uniquement de 8 heures du matin à 10 heures du matin était autorisé. La nouvelle réglementation n'autorise plus de dérogation. Par conséquent, dès le 1er septembre 2009, la durée minimale des prestations doit, pour chaque travailleur titres-services, s'élever à trois heures minimum, sauf dérogation prévue par arrêté royal ou par voie de convention collective de travail.

### **Durée de travail minimale**

→ *Durant les 3 premiers mois à dater de la première DIMONA par un même employeur*

Jusqu'à présent, pendant une période de 3 mois (cat. B) ou 6 mois (cat. A) à dater de la première DIMONA, il était possible de conclure un contrat de travail à temps partiel de moins d'un tiers de la durée hebdomadaire de travail applicable à un travailleur à temps plein.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009, cette dérogation ne pourra plus être utilisée qu'au cours des 3 premiers mois à dater de la première DIMONA par un même employeur.

→ *A partir du 1<sup>er</sup> jour travaillé du 4<sup>ème</sup> mois suivant la première DIMONA par un même employeur*

Les parties doivent être liées par un contrat de travail conclu à durée indéterminée dont la durée hebdomadaire minimale de travail doit atteindre au minimum :

- 13 heures pour les travailleurs titres-services qui bénéficient d'allocations supplémentaires ;

L'employeur est encore tenu d'attribuer par priorité un emploi à temps plein aux travailleurs qui, pendant leur occupation à temps partiel, ont droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière. Toutes les heures additionnelles doivent donc d'abord être proposées à ces travailleurs.

- 10 heures pour tous les autres travailleurs titres-services.

Pour les travailleurs titres-services qui ne reçoivent pas une allocation supplémentaire (càd les travailleurs anciennement dénommés de catégorie B) et qui travaillent actuellement moins de 10heures/semaine, une période transitoire d'1 an est prévue pendant laquelle ces personnes peuvent maintenir temporairement leurs temps de travail et l'augmenter progressivement afin d'atteindre le nouveau minimum de 10h/semaine. Toutefois, cette exception est seulement d'application si les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur doit être lié par un contrat de travail titres-services entre le 1<sup>er</sup> juin 2009 et le 31 août 2009 ;
- pour pouvoir bénéficier de cette règle exceptionnelle, le travailleur doit rester engagé par la même entreprise titres-services ;
- le travailleur doit informer explicitement son employeur qu'il souhaite garder le nombre d'heures dans le contrat de travail titres-services existant (il va de soi que ce nombre d'heures ne peut pas être diminué).

Néanmoins, la durée minimale de la prestation de travail doit s'élever à 3 heures minimum (la durée de chaque période d'occupation doit, conformément à la nouvelle réglementation, s'élever à 3 heures minimum)

### **DISPOSITION TRANSITOIRE**

- **La première DIMONA par l'employeur a lieu après l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation (à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009)**

Le contrat de travail est, en d'autres termes, conclu après (ou au moment de) l'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation. Donc, ce contrat relève des nouvelles dispositions.

- **La première DIMONA par l'employeur a eu lieu avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation (avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009)**

Un régime transitoire de 4 mois a été prévu pour les contrats de travail titres-services pour lesquels une DIMONA a été réalisée par un même employeur avant le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Trois situations peuvent se présenter :

- soit, les parties peuvent, en vertu de l'ancienne réglementation, conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs pour une période (de 3 ou de 6 mois) qui se termine entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2009 (càd au cours de la période transitoire de 4 mois)

Si les parties poursuivent la relation de travail au-delà de cette période de 3 ou de 6 mois, elles doivent alors respecter la nouvelle réglementation. Un contrat de travail à durée indéterminée doit donc être conclu à la fin de la période dans laquelle des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus en vertu de l'ancienne réglementation (en d'autres mots, à la fin de la période de 3 ou 6 mois, selon la catégorie du travailleur).

- soit, les parties peuvent, en vertu de l'ancienne réglementation, conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs pour une période allant au-delà du 1/01/2010

Si les parties poursuivent la relation de travail au-delà de la période transitoire de 4 mois, les nouvelles dispositions doivent obligatoirement être respectées à partir du 1/01/2010 (cela implique notamment qu'un contrat de travail à durée indéterminée devra être conclu).

- soit, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Dans ce cas-là, les dispositions qui étaient d'application avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, peuvent encore être appliquées pendant 4 mois à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2009 (donc au plus tard jusqu'au 1/01/2010).

#### *Exemple 1*

Un travailleur de la catégorie A est engagé le 1<sup>er</sup> août 2009 avec un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 6 mois.

- Suivant l'ancienne réglementation, les parties doivent être liées par un contrat de travail conclu à durée indéterminée au plus tard le premier jour travaillé du septième mois (le 1<sup>er</sup> février 2010).
- En vertu des dispositions transitoires, la nouvelle réglementation doit être respectée au plus tard 4 mois à dater de son entrée en vigueur de sorte que les parties doivent être liées par un contrat titres-services conclu à durée indéterminée au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2009. En effet, le régime transitoire prend fin à ce moment-là.

### *Exemple 2*

Un travailleur de la catégorie A est engagé le 1<sup>er</sup> mai 2009 avec un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 6 mois.

- Suivant l'ancienne réglementation, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu au plus tard le premier jour travaillé du septième mois (à savoir, le 1<sup>er</sup> novembre 2009).
- En vertu des dispositions transitoires, un contrat de travail à durée indéterminée au travailleur doit être conclu au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2009. Le régime transitoire n'est pas encore terminé mais la période durant laquelle des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus en vertu de l'ancienne réglementation est venue à échéance.

### *Exemple 3*

Un travailleur de la catégorie B est engagé le 1<sup>er</sup> août 2009 avec un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 3 mois.

- Suivant l'ancienne législation, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu au plus tard le premier jour travaillé du quatrième mois (le 1<sup>er</sup> novembre 2009).
- Selon la nouvelle législation, un contrat de travail à durée indéterminée doit également être conclu au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2009. La disposition transitoire n'est pas encore terminée mais la période durant laquelle des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus selon l'ancienne législation prend fin.

### *Exemple 4*

Un travailleur de la catégorie A est engagé le 1<sup>er</sup> août 2009 avec un contrat de travail à durée déterminée pour une période de 2 mois.

- Suivant l'ancienne réglementation, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu au plus tard le premier jour travaillé du 7<sup>ème</sup> mois à dater de la première DIMONA chez le même employeur (soit le 1<sup>er</sup> février 2010). Les 6 premiers mois se terminent donc après la période transitoire de 4 mois.
- Suite à la nouvelle réglementation, un contrat de travail à durée indéterminée doit être conclu au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2010 car le régime transitoire a pris fin.

### *Exemple 5*

Un travailleur de la catégorie B est lié par un contrat de travail à durée indéterminée depuis décembre 2008. Il travaille 7h/semaine et a l'horaire suivant :

Lundi : 09h00 à 11h00  
Mardi : 13h00 à 15h00  
Mercredi : 09h00 à 12h00

Selon la nouvelle réglementation, la durée minimale de chaque prestation doit être au minimum de 3 heures pour tous les travailleurs titres-services. Néanmoins, pendant 2 jours, ce travailleur ne preste que 2 heures. Cela n'est plus autorisé à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009. De plus, la durée de travail hebdomadaire minimale doit s'élever à 10 heures, ce qui n'est pas le cas ici. En vertu des dispositions transitoires, l'employeur a jusqu'au 31 décembre 2009 pour adapter le contrat de travail à la nouvelle réglementation.

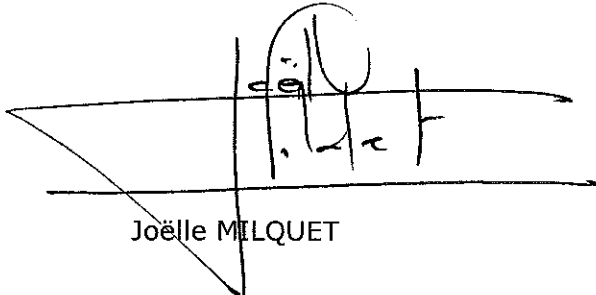
A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le travailleur en question doit, en principe, être lié par un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée hebdomadaire de travail s'élève à 10 heures/semaine au moins. De plus, la durée minimale des prestations doit toujours atteindre au minimum 3 heures. Etant donné qu'il s'agit d'un travailleur de catégorie B, lié par un contrat de travail titres-services entre le 1<sup>er</sup> juin 2009 et le 1<sup>er</sup> septembre 2009, il peut utiliser la période transitoire d'un an pendant laquelle il peut progressivement évoluer vers un contrat de travail dont la durée hebdomadaire minimale s'élève à 10h/semaine. Le travailleur doit, dans ce cas-là, informer explicitement son employeur qu'il souhaite garder le même nombre d'heures.

**Attention :** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la durée de chaque période d'occupation de ce travailleur doit s'élever à trois heures minimum. Son horaire devra donc être adapté (une durée de travail de 2 heures ne sera plus possible à ce moment-là).

Pour tous renseignements complémentaires, vous pouvez adresser vos questions à la Direction générale des Relations individuelles du Travail (tél. 02/233.48.22.) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

La Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances,



Joëlle MILQUET