|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | | 5EB1DD21-69F4-4E1E-9FE2-CF069E690ED3 |
| Comment se déroule l'occupation temporaire dans les bars et restaurants éphémères ? | Cleo De Wit  Legal Advisor  Partena Professional |

**Aujourd'hui, les bars et restaurants éphémères poussent comme des champignons. Voici quelques conseils concernant le personnel et le recrutement de travailleurs.**

**Quels contrats sont les plus intéressants ?**

Un bar ou restaurant éphémère est un concept temporaire. Il est donc conseillé d'opter pour des contrats de travail à durée déterminée. Depuis la loi sur le statut unique, il n'y a plus de période d'essai. Cependant, cette même loi prévoit désormais la possibilité de mettre un terme à un contrat de travail à durée déterminée pendant la première moitié de la durée du contrat (avec un maximum de 6 mois). Si, par exemple, le contrat couvre une période de 3 mois, il ne pourra y être mis fin que pendant les 6 premières semaines.

Une alternative au contrat de travail à durée déterminée est un contrat d'occupation d'étudiant. Ce type de contrat permet d'occuper un étudiant dans un restaurant ou bar éphémère pendant 50 jours au maximum.

**Est-ce intéressant de recourir aux flexi-jobs ou y a-t-il encore d'autres mesures ?**

A partir d'octobre 2015, le secteur de l'horeca pourra recourir au système des **flexi-jobs** et à celui des **heures supplémentaires peu coûteuses**.

Les **flexi-jobs** permettent aux travailleurs qui ont un travail principal d'au moins 4/5èmes et qui paient des charges sociales complètes, de percevoir des revenus complémentaires dans le secteur de l'horeca. Les flexi-jobs ne sont soumis qu'à une seule cotisation, à savoir une cotisation patronale libératoire de 25 %. Les travailleurs de l'horeca inscrits à temps plein peuvent également, sur une base annuelle, prester 300 **heures supplémentaires peu coûteuses**. Ni l'employeur, ni le travailleur ne sont redevables de charges sociales sur ces heures supplémentaires et le repos compensatoire n'est pas obligatoire. Cela permet de travailler tout au long de l'année environ 45 heures par semaine. En outre, le 1er juillet 2015, le nombre de jours durant lesquels un employeur de l'horeca peut faire appel à des travailleurs occasionnels est passé de 100 à 200 jours par année civile. Vu cette date d'entrée en vigueur, 2015 sera une année transitoire : pendant les 6 premiers mois de 2015, le contingent reste limité à 100 jours ; le contingent global pour 2015 s'élève à 200 jours mais le 101ème jour ne peut intervenir qu'au plus tôt le 1er juillet.

**Quid de l'occupation de son propre personnel dans un bar ou restaurant éphémère ?**

Un exemple concret : un restaurant établi à Liège crée une nouvelle société qui exploitera un bar éphémère à Namur. L'exploitant souhaite y occuper plusieurs de ses travailleurs actuels. Attention à la mise à disposition interdite de travailleurs ! Il s'agit d'une situation où l'employeur 'prête' un de ses travailleurs à une autre entreprise, qui exerce sur le travailleur concerné une part de l'autorité qui, normalement, devrait être exercée par l'employeur. Les deux restaurants ne peuvent donc pas s'échanger du personnel comme bon leur semble, même s'ils font partie du même groupe.

Une des possibilités est d'opter pour une **convention de prestations de services** entre le restaurant et le bar éphémère afin d'éviter que le travailleur soit mis à disposition et que l'autorité soit exercée par un autre 'employeur'. Ce contrat fixe clairement les instructions pouvant être données au travailleur et permet ainsi de 'prêter' le travailleur temporairement au restaurant/bar éphémère. Cela dans la mesure où le restaurant peut être considéré comme un prestataire de services.

Une autre option est de demander l'autorisation de l'inspection sociale. En effet, un employeur peut, pour une période limitée, mettre des travailleurs à la disposition d'un utilisateur s'il a obtenu l'accord préalable de l'inspection sociale.

**Le travailleur a-t-il son mot à dire concernant le changement de lieu de travail ?**

Supposons qu'un restaurant établi à Liège souhaite ouvrir un bar éphémère à Namur et qu'il envisage d'y occuper plusieurs de ses travailleurs. Les travailleurs concernés peuvent-ils s'y opposer ?

Le lieu de travail est généralement considéré comme un élément essentiel du contrat de travail. L'employeur ne peut pas modifier le lieu de travail unilatéralement (il en va d'ailleurs de même pour la rémunération et la fonction) : il est tenu de demander l'accord du travailleur.

Il est conseillé d'établir une 'annexe' au contrat de travail concernant le changement temporaire, convenu d'un commun accord, du lieu de travail. En signant ce document, le travailleur marque son accord quant au changement du lieu de travail - il ne pourra donc pas invoquer le licenciement implicite (pour modification unilatérale d'un élément essentiel) et renonce explicitement à toute action trouvant son origine dans les conditions de travail modifiées. Le travailleur pourra toutefois avancer que la signature est intervenue *pendant* l'exécution du contrat de travail et que, par conséquent, il a signé le document 'sous pression'. Le travailleur pourra invoquer cet argument lorsque les circonstances lui sont désavantageuses. Mais cela est considéré comme une question de fait. En effet, le travailleur se trouve dans une position subordonnée par rapport à l'employeur.

Normalement, il est tenu compte du temps supplémentaire nécessaire pour se rendre au travail et le juge sera plus clément si l'employeur a mis tout en œuvre pour limiter les inconvénients pour les travailleurs (p. ex. interventions financières et autres mesures compensatoires). Une distance supplémentaire de 100 km par exemple, sans compensation, peut, selon la jurisprudence, être considérée comme un licenciement implicite pour cause de modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat. L'accord écrit relatif au changement du lieu de travail ou une compensation conséquente sont donc d'une importance capitale.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel.  
Nous soutenons et accompagnons les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical de l’absentéisme, des formations, du conseil juridique et de la consultance RH.

Depuis 2012, HDP et Partena forment Partena Professional. Près de 1.500 collaborateurs y sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants, et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. De ce fait, Partena Professional se place parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Vous trouverez de plus amples informations sur [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be/)