



**RÉINTRODUCTION DES « 120 HEURES RELANCE » DU 01/07/2023 AU 30/06/2025  
LES MR-S SONT CONCERNÉES  
ESSAI DE SYNTHÈSE AU 5/10/2023**

**NOTE AU COMITÉ DIRECTEUR - OCTOBRE 2023**

Jean-Marc Rombeaux,  
Conseiller Expert

La loi du 31 juillet 2023 exécute l'accord-cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

Elle réintroduit la mesure des « 120 heures, relance » pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.

Cette mesure s'applique notamment aux MR-S. Sans être une panacée, elle peut aider à faire face à un déficit limité de personnel. La présente note en donne un aperçu.

**1. NOTION D'HEURE DE RELANCE**

Les heures de relance sont prestées dans le cadre de l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Il prévoit que les limites fixées par la loi sur le travail du 16 mars 1971 sur la durée du travail peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile à l'initiative du travailleur et avec son accord<sup>1</sup>.

Ces 100 heures ne concernent qu'une partie des travailleurs du secteur public : les personnes occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène<sup>2</sup>. Les MR-S sont donc visées.

Les heures de relance sont de 120 heures additionnelles à ces 100 heures<sup>3</sup>. Les 120 heures de relance peuvent être prestées avant que le contingent de base de 100 heures supplémentaires volontaires ne soit épuisé<sup>4</sup>. Le choix le plus logique est d'épuiser d'abord le nombre maximum d'heures de relance puisqu'elles sont nettes (cf. infra).

Ces heures de relance ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue à l'article 26*bis*, § 1, de la loi du 26 mars 1971 sur le travail. Elles ne doivent donc pas être récupérées<sup>5-6</sup>.

<sup>1</sup> L. 16.3.1971, art. 25*bis*.

<sup>2</sup> L. 16.3.1971, art. 3, § 1, 1<sup>o</sup>.

<sup>3</sup> L. 31.7.2023, art. 2, § 1.

<sup>4</sup> Courrier du 5.10.2023 de P. Vansintjan, Directeur général du SPF Emploi à J.-M. Rombeaux et ayant pour objet l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, heures supplémentaires volontaires de relance, 120 heures de relance.

<sup>5</sup> L. 31.7.2023, art. 2, § 2.

<sup>6</sup> Projet de loi du 26 juin 2023 exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024, p. 5 [www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/3446/55K3446001.pdf](http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/3446/55K3446001.pdf)

Le sursalaire de 50 ou 100 % prévu à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable à ces heures<sup>8</sup>. Hormis cela, la loi n'exclut pas d'autres formes de suppléments de rémunération pour les heures supplémentaires volontaires de relance<sup>9</sup>. En secteur public, c'est ainsi le cas pour les 11 % pour prestations irrégulières par mois accordés si les conditions pour ces suppléments sont respectées.

Sur son site, au 19 juin 2023, le SPF Emploi communiquait :

*« le SPF ETCS acceptera déjà l'application de cette mesure des 120 « heures relance » dans la pratique à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 en attendant que les dispositions légales et réglementaires soient adoptées et entrent en vigueur et en considérant qu'elles sont applicables dans l'esprit de l'accord. »<sup>10</sup>*

## **2. CONVENTION ÉCRITE PRÉALABLE AVEC LE TRAVAILLEUR**

L'accord du travailleur relatif aux heures de relance doit être constaté par écrit pour une période renouvelable de six mois. L'accord doit être conclu expressément et préalablement à la période concernée<sup>11</sup>. Hormis cela, aucune exigence n'est due quant au contenu, ni quant à la forme. En effet, l'accord écrit peut prendre la forme d'un courriel, d'une convention ou d'un avenant au contrat<sup>12</sup>.

## **3. EXONÉRATION DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Dans ses instructions administratives 2023/3, l'ONSS indique que :

*« Le gouvernement a approuvé au Conseil des ministres du 12 mai 2023 la réintroduction de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites 'heures de relance', pour la période 1<sup>er</sup> juillet 2023 - 30 juin 2025. Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.*

*Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> trimestre 2025, indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce qui correspond au secteur privé et un certain nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de la loi du 16 mars 1971) (législation pas encore publiée). »<sup>13</sup>*

## **4. EXONÉRATION D'IMPOT DES HEURES DE RELANCE**

Sont exonérées d'impôts sur les revenus :

- 1<sup>o</sup> les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus et payées ou attribuées au plus tard le 31 décembre 2025 ;
- 2<sup>o</sup> les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus et payées ou attribuées au plus tard le 31 décembre 2026 ;

<sup>7</sup> Pour mémoire, cet article dispose que le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

<sup>8</sup> L. 31.7.2023, art. 2, § 3.

<sup>9</sup> Courrier du 5.10.2023 de P. Vansintjan, Directeur général du SPF Emploi, op. cit.

<sup>10</sup> SPF Emploi, Application de l'accord social 2023-2024 sur les heures 'relance' dans l'attente de la loi, 19.6.2023 <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/application-de-laccord-social-2023-2024-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-loi>

<sup>11</sup> L. 31.7.2023, art. 2, § 4.

<sup>12</sup> F. Verbrugge et L. Philippe, « Les heures supplémentaires volontaires » in Guide de la réglementation sociale pour les entreprises sur SocialEye, C0300481523, Texte validé le 22.9.2023.

<sup>13</sup> ONSS, instructions administratives 2023/3 [Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'](#)

3° les rémunérations relatives à 120 heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 jusqu'au 30 juin 2025 inclus et payées ou attribuées au plus tard le 31 décembre 2027<sup>14</sup>.

Cette exonération n'est applicable qu'à condition que les rémunérations pour les heures concernées ne dépassent pas les rémunérations dues en vertu du contrat de travail, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail pour ces heures lorsqu'elles ne constitueraient pas des heures supplémentaires.

L'exonération des heures de relance s'applique par contribuable, pas par employeur. Chaque employeur doit donc s'enquérir auprès du travailleur volontaire s'il n'a pas déjà presté des heures de relance auprès d'un autre employeur au cours de l'année.

## **5. TEMPS PARTIELS**

Les travailleurs à temps partiel peuvent également effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971. Toutefois, cela ne concerne que les travailleurs à temps partiel qui dépassent les limites journalières ou hebdomadaires à temps plein prévues par la loi sur le travail. Tant que ces limites de temps plein ne sont pas atteintes, c'est la réglementation sur les heures complémentaires qui s'applique aux travailleurs à temps partiel.

En d'autres termes, il faut que le travailleur à temps partiel preste plus que ce qu'un travailleur à temps plein doit prester, c'est-à-dire plus de 8 heures par jour (au cours d'une semaine de six jours) ou plus de 9 heures (au cours d'une semaine de cinq jours), ou qu'il effectue plus de 40 heures par semaine au total. S'il n'y a pas de dépassement de ces limites, il ne peut y avoir d'heures supplémentaires.

L'exécution des heures supplémentaires volontaires de l'article 25*bis* précité est soumise aux limites absolues de la durée du travail prévues à l'article 27 de la loi du 16 mars 1971 à savoir 11 heures par jour et 50 heures par semaine<sup>15</sup>.

## **6. RESUME DE LA MESURE**

Pour les 120 heures de relance, en très résumé :

- il faut des prestations au-delà d'un temps plein ;
- il faut une convention préalable pour 6 mois entre le travailleur et l'employeur ;
- il n'y a pas de récupération ou de sursalaire au sens de l'article 29*bis* de la loi du 16 mars 1971 ;
- le cas échéant, le travailleur touche un salaire net égal à son brut ;
- le cas échéant, l'employeur ne paie aucune cotisation de sécurité sociale.

## **7. QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LES HEURES DE RELANCE EN MR-S PUBLIQUES**

En première analyse, dans une maison de repos publique, cette mesure peut aider à :

- respecter des normes de personnel de soins quand le déficit est minime ;
- faire face à un pic temporaire d'absentéisme.

Actuellement, pour les normes de financement, un travailleur est pris en considération chez le même employeur pour une durée de travail moyenne de 38 heures par semaine au maximum<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> L. 31.7.2023, art. 9.

<sup>15</sup> Courrier du 5.10.2023 de P. Vansintjan, Directeur général du SPF Emploi, op. cit.

<sup>16</sup> A.M. 6.11.2003, art. 8, § 1, 1° fixant le montant et les conditions d'octroi de l'intervention visée à l'article 37, § 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dans les maisons de repos et de soins et dans les maisons de repos pour personnes âgées.

Le secteur a demandé que cette limite soit levée pendant la période des heures de relance, soit jusqu'en juin 2025. Ce principe a été accepté au sein de l'Aviq le 28 septembre 2023 et devrait être confirmé par voie de circulaire dans l'attente d'une modification réglementaire.

Cette mesure définance la sécurité sociale vu l'absence de perception de cotisations sociales. Ce phénomène est tempéré par la modicité du nombre d'heures (120) et le fait que la majorité des travailleurs des MR-S sont à temps partiel. En outre, il y a aussi des cotisations sociales plus faibles si un travailleur opte au-delà de son temps plein pour l'intérim ou un statut d'indépendant à titre complémentaire.

\*\*\*