

## La fermeture temporaire pour travaux de réfection : un événement de force majeure ?

Décembre 2013

Vous êtes actif dans l'Horeca et vous estimez qu'il est temps de remettre votre établissement entièrement à neuf en lui appliquant deux couches de peinture fraîche, ce qui nécessitera une fermeture totale de plusieurs jours. Pourrais-je facilement suspendre les contrats de mes travailleurs ? Sinon quelle autre solution s'offre à moi ?

### ■ 1. Force majeure ■

Au cours d'un contrat, divers événements peuvent suspendre l'exécution d'un contrat et donner lieu à une indemnisation des travailleurs par l'Onem. C'est notamment le cas de la force majeure qui est définie comme étant un événement imprévisible et inévitable résultant d'une cause étrangère à la volonté des parties et constituant un obstacle insurmontable rendant temporairement impossible la poursuite de l'exécution du contrat. Cette définition comporte plusieurs conditions qui doivent être remplies simultanément.

Première condition : le caractère imprévisible et inévitable de l'événement. A ce niveau-ci déjà, on peut aisément comprendre que la force majeure n'a aucune chance d'être acceptée par l'ONEm. La réfection d'un établissement doit en effet logiquement être planifiée à l'avance et n'a donc rien d'imprévisible.

Autre condition non remplie : l'événement doit être totalement indépendant de la volonté des parties, ce qui n'est pas le cas ici. Il en irait tout autrement si, par exemple, vous étiez amené à entreprendre des travaux à la suite d'un incendie survenu accidentellement, ou encore, si du jour au lendemain, l'accès à votre établissement était totalement bloqué en raison de travaux de voirie.

Le chômage temporaire pour force majeure ne pouvant pas être retenu comme une solution valable, voyons quelles sont les autres options qui s'offrent à vous pour la période de fermeture de votre établissement

### ■ 2. Fermeture annuelle ■

Une première possibilité consisterait en une fermeture collective pour vacances annuelles. Cependant, comme vous le savez sans doute, la fixation des jours de congé devant se faire de commun accord, vous devrez au préalable consulter les membres ou les représentants de votre personnel, obtenir leur consentement et en avertir l'Inspection sociale.

La fermeture annuelle est une bonne solution, mais pour se faire, il faudra vous y prendre assez tôt car votre personnel a peut-être déjà réservé ses vacances.

### ■ 3. Congés sans solde ■

Admettons que votre personnel refuse la fermeture collective étant donné que tous les jours de congé ont déjà été répartis sur l'année pour chacun d'entre eux. Vous pourriez tenter de les convaincre de vous demander de prendre un congé sans solde pour la période de fermeture nécessaire à vos travaux de peinture. Il y a cependant peu de chance qu'ils acceptent !

### ■ 4. Récupération d'heures supplémentaires ■

Vos travailleurs ont presté des heures supplémentaires dans les semaines qui précèdent ? Voilà alors une solution toute trouvée : faites-leur prendre leurs repos compensatoires au moment des travaux. Vous avez encore une fois besoin de leur accord, mais vous vous exposez à moins de risques de

refus. En effet, non seulement ils seront payés à 100 % pour ces heures de récupération, mais en outre, ils sont censés, en principe, prendre ces repos compensatoires avant la fin du trimestre ou dans les 3 mois qui suivent la prestation des heures supplémentaires.

#### ■ 5. Horaire variable ■

Vous n'occupez que des travailleurs à temps partiel à horaire variable ? Vous pourriez organiser leurs horaires de manière à ce qu'ils ne travaillent pas durant les travaux et à ce qu'ils travaillent plus d'heures avant et après les travaux. Veillez toutefois à respecter la moyenne d'heures prévues aux contrats sur la période de référence. Vous risquez cependant de dépasser votre quota d'heures complémentaires et de vous exposer à payer des heures supplémentaires.

#### ■ 6. Paiement de la rémunération normale ■

Aucune des options décrites ci-avant n'a pu être retenue ? Vous voilà malheureusement contraint, soit de reporter vos travaux, soit de les réaliser en temps voulu tout en fermant l'établissement, mais vous serez alors bien obligé de rémunérer vos travailleurs comme s'ils étaient occupés normalement.

#### ■ 7. Conclusion ■

Nous avons évoqué une série de possibilités de suspension des contrats de travail. Et, qui plus est, rien ne vous empêche de les combiner différemment d'une personne à l'autre. Un tel peut accepter de prendre quelques jours de congé à ce moment-là, un tel autre de récupérer des heures supplémentaires.

**N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes.**