



Dossier juridique

Travail faisable et maniable



Travail faisable et maniable

Au cours des dernières années, tant les employeurs que les travailleurs ont été exposés à de profonds changements. Le besoin d'une flexibilité accrue sur le marché du travail a surtout été insufflé par l'arrivée de nouvelles technologies modernisées, par une nécessité spécifique de travail sur mesure et par une demande d'efficacité de production élevée. On attend désormais de chacun qu'il puisse exploiter de manière optimale ses capacités spécifiques, son intelligence et sa créativité.

Dans la mesure où, dans sa forme actuelle, le droit du travail offrait peu de réponses aux questions économiques et sociétales qui se posent aujourd'hui, le législateur était convaincu qu'il fallait revoir le cadre légal existant.

La loi sur le travail faisable et maniable a dès lors pour but de proposer un cadre en vue d'un droit du travail modernisé et sur mesure. Elle poursuit essentiellement trois objectifs : un travail faisable pour chacun, offrir des opportunités de création de nouveaux emplois grâce à une plus grande maniabilité et une innovation sociale globale. La nouvelle loi vise donc à proposer un cadre légal ambitieux tant aux entreprises qu'aux secteurs afin de leur offrir bien plus de possibilités d'élaborer des règles sur mesure.

Il reste désormais à savoir si les secteurs souhaitent effectivement introduire ou modaliser quelque peu les mesures prédéfinies. La rapidité de mise en place des changements pourra en outre varier fortement selon le secteur compétent.

Dans la présente note, nous vous proposons un aperçu détaillé des nouvelles mesures et de leurs implications concrètes pour vous et votre entreprise.

Basé sur la loi concernant le travail faisable et maniable, approuvée à la Chambre le 24/02/2017 et publié le 15/03/2017 dans le MB.

Sommaire

Travail faisable et maniable	1
Dispositions générales	7
PARTIE 1. Le socle	8
1 Annualisation de la « petite flexibilité »	8
1.1 Concept	8
1.2 Champ d'application	8
1.3 Modalités	9
1.3.1 Impact sur le salaire	9
1.3.2 Impact sur le sursalaire	9
2 Augmentation de la limite interne des heures supplémentaires	9
3 Heures supplémentaires volontaires	10
3.1 Concept	10
3.2 Champ d'application	10
3.3 Formalités	10
3.3.1 Autorisation semestrielle écrite	10
3.3.2 Limite interne de 143 heures	11
3.3.3 Durée moyenne de travail	11
3.4 Modalités	11
3.5 Remarques pratiques	11
3.5.1 Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires + réduction d'impôt	11
3.5.2 Quand prêter effectivement les heures supplémentaires volontaires ?	11
4 Réforme des efforts de formation	12
4.1 Concept	12
4.2 Champ d'application	12
4.3 Formalités	12
4.4 Modalités	13
4.4.1 Moment de la formation	13
4.4.2 Contenu de la formation	13
4.5 Remarques pratiques	14
5 Télétravail occasionnel	14
5.1 Concept	14

5.2	Champ d'application.....	15
5.3	Formalités.....	15
5.4	Modalités.....	15
5.5	Remarques pratiques.....	16
PARTIE 2. Le menu.....		17
1.	Extension du plus minus conto	17
1.1	Concept.....	17
1.2	Champ d'application.....	18
1.3	Formalités.....	18
1.4	Modalités.....	18
2.	Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée	19
2.1	Concept.....	19
2.2	Champ d'application.....	19
2.3	Avantages.....	19
2.4	Formalités.....	20
2.5	Modalités.....	20
3.	Épargne-carrière.....	20
3.1	Concept.....	20
3.2	Champ d'application.....	21
3.3	Formalités.....	21
3.4	Modalités.....	21
3.5	Remarques pratiques.....	22
4.	Don des congés conventionnels	22
4.1	Concept.....	22
4.2	Champ d'application.....	23
4.3	Formalités.....	23
4.4	Modalités.....	23
4.5	Considérations pratiques.....	23
PARTIE 3. Catégorie résiduelle		24
1.	Réforme des groupements d'employeurs.....	24
1.1	Concept.....	24
1.1.1	Dispositions générales	24
1.1.2	Forme juridique.....	24

1.1.3	Conditions d'application.....	24
1.2	Champ d'application.....	25
1.3	Formalités.....	25
1.3.1	Autorisation préalable	25
1.3.2	Seuil	25
1.4	Modalités.....	25
1.4.1	Contrat de travail.....	25
1.4.2	Conditions de travail	26
1.5	Sanctions	27
1.5.1	Retrait de l'autorisation.....	27
1.5.2	Responsabilité solidaire	27
2.	Simplification du travail à temps partiel	27
2.1	Dispositions générales	27
2.2	Champ d'application.....	28
2.3	Formalités.....	28
2.3.1	Impact sur le contrat de travail individuel	28
2.3.2	Communication de l'horaire variable à temps partiel individuel	29
2.3.3	Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail	30
2.3.4	Tenue d'un registre des dérogations	30
3.	Cadre légal pour les horaires flottants	31
3.1	Concept.....	31
3.1.1	Dispositions générales	31
3.1.2	Durées de travail journalières maximale et minimale ?.....	32
3.1.3	Durées de travail hebdomadaires maximale et minimale ?.....	32
3.2	Champ d'application.....	32
3.3	Formalités.....	32
3.3.1	Mode d'introduction	32
3.3.2	Impact sur le règlement de travail et annexe au règlement de travail « Horaires flottants »	33
3.4	Modalités.....	33
3.4.1	Quid en cas de prestations en plus ou en moins à la fin de la période de référence ? ...	33
3.4.2	Système de suivi du temps obligatoire !.....	34
3.4.2.5	Quid en cas d'absences/suspensions du contrat de travail ?	34

3.4.2.6	Quid en cas de travail à temps partiel ?	35
3.4.2.7	Païement du salaire « habituel »	35
3.4.2.8	Impact sur le sursalaire ?	35
4	Prolongation du congé palliatif et du crédit-temps	36
4.1	Prolongation du congé palliatif.....	36
4.1.1	Prolongation du droit au congé palliatif à 3 mois	36
4.2	Prolongation du crédit-temps avec motif « soins »	36
4.2.1	Prolongation du droit au crédit-temps à 48 mois.....	36
4.1	Travail de nuit dans l'e-commerce	37
4.1.1	Concept.....	37
4.1.2	Champ d'application	37

MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA VERSION DE FÉVRIER 2017

		Données générales		
Partie 1		xxx		
				p:
Partie 2		xxx		
				p:
Partie 3		xxx		
				p:
Annexes				

Dispositions générales

La loi concernant le travail faisable et maniable est constituée de trois parties :

- **LE SOCLE** : contient des mesures qui sont d'application **directement** au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du socle entrent en principe en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} février 2017.

- **LE MENU** : contient des mesures qui pourront être développées davantage par les secteurs. Les secteurs disposeront d'un menu au sens propre dans lequel ils pourront choisir, selon leurs goûts et leurs besoins, les mesures les plus appropriées pour eux. Ce n'est qu'alors que ces mesures pourront en principe être appliquées au niveau de l'entreprise.
- **LE RESTE** : contient quatre mesures portant sur des modifications générales apportées à la législation sur le travail. Il s'agit d'une réforme des groupements d'employeurs, une simplification du travail à temps partiel, une extension du congé palliatif et la création d'un cadre légal pour les horaires de travail flottants.

PARTIE 1. Le socle

1 Annualisation de la « petite flexibilité »¹

1.1 Concept

Actuellement, une entreprise qui est confrontée à une activité intense ou à des circonstances particulières qui l'amènent à adapter son organisation de travail peut avoir recours au système de la « *petite flexibilité* ». ² L'entreprise peut ainsi dépasser, à certaines conditions, les limites maximales normales de la durée de travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. ³ Elle peut, en d'autres termes, jouer avec différents horaires, tant que la durée moyenne de travail hebdomadaire est respectée au cours d'une période de référence déterminée qui peut être d'un an au maximum.

La différence entre l'horaire habituel et le nouvel horaire réduit d'une part et entre l'horaire habituel et le nouvel horaire augmenté d'autre part ne peut pas dépasser 2 heures en plus ou en moins. La différence par semaine ne peut pas dépasser 5 heures en plus ou en moins. La durée de travail journalière ne peut en outre pas dépasser 9 heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser 45 heures (= limite absolue du régime des horaires flexibles).

À partir du 1^{er} février 2017, le système de la petite flexibilité et donc le dépassement des limites maximales normales de la durée de travail peuvent être introduits soit au moyen d'une CCT, soit par une **simple adaptation du règlement de travail**.

Il ne sera toutefois plus possible, dans le cadre de la petite flexibilité, de déterminer librement la période de référence pendant laquelle la durée moyenne de travail doit être respectée. La période de référence pour chaque entreprise a été portée à **1 an**. Ni une CCT, ni le règlement de travail ne peuvent y déroger. Une année peut signifier ici soit une année civile, soit une période de 12 mois consécutifs.

Attention : si une CCT déposée avant le 1^{er} janvier 2017 au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail ou le règlement de travail prévoit déjà la petite flexibilité et stipule que la période de référence est inférieure à 1 an, cela restera le cas. Si un horaire flexible a déjà été repris dans le règlement de travail avant le 1^{er} janvier 2017, il pourra rester en vigueur tel quel. En tant qu'employeur, vous n'êtes donc pas tenu d'effectuer une adaptation dans ce cadre si vous utilisez déjà le système de la petite flexibilité. Dès qu'une modification ou une prolongation d'une CCT d'entreprise ou de votre règlement de travail aura lieu, vous devrez cependant impérativement veiller à ce que toutes les dispositions relatives à la petite flexibilité soient en conformité avec la nouvelle mesure.

Le fait de faire en sorte que la durée moyenne de travail doive être respectée sur base annuelle permettra à l'employeur de jouer davantage avec les horaires et d'ajuster la durée de travail en fonction des besoins dans l'entreprise.

1.2 Champ d'application

Le système de la petite flexibilité s'inscrit dans le cadre de loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

¹ Art. 2 à 7 inclus de la loi.

² Art. 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, M.B. 30 mars 1971, ci-après dénommée « loi sur le travail ».

³ Art. 19 de la loi sur le travail.

1.3 Modalités

1.3.1 Impact sur le salaire

En cas d'application d'horaires variables, le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la **durée moyenne de travail hebdomadaire**.⁴

- ✦ *Si, dans un régime de 38 heures, 45 heures sont prestées, seules 38 heures de salaire devront être payées pour cette semaine. Si, dans le même régime, seules 33 heures sont prestées, ce sera aussi le salaire pour 38 heures qui sera dû.*

Si le jour où le contrat de travail prend fin ou à la fin de la période durant laquelle la durée moyenne de travail hebdomadaire doit être respectée, le travailleur a presté **moins** que la durée moyenne de travail, le salaire qui lui est payé lui restera acquis et ne pourra pas être déduit du salaire qui lui est encore dû.

En revanche, s'il a presté **plus** d'heures que la durée moyenne de travail, le salaire pour ces heures prestées en plus lui sera dû.

1.3.2 Impact sur le sursalaire

Lorsque le travail est exécuté dans les limites des horaires flexibles ou alternatifs et que les prestations ne dépassent pas l'horaire prévu, il ne faut pas payer de sursalaire.

2 Augmentation de la limite interne des heures supplémentaires⁵

Actuellement, la **limite interne** prévoit qu'au cours de la période de référence, la durée totale du travail effectué ne peut à aucun moment dépasser de 78 heures la durée moyenne de travail autorisée. Si la période de référence est d'un an, le maximum est de 91 heures. La limite de 91 heures peut cependant être portée à 130 ou 143 heures par CCT.

À partir du 1^{er} février 2017, la limite interne est portée à **143 heures** : au cours des 12 mois consécutifs durant lesquels la durée moyenne de travail doit être respectée, la durée totale du travail effectué ne peut à aucun moment dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée.

- ✦ *P. ex. si vous prévoyez des horaires de pointe de 45 heures par semaine pendant plusieurs mois, la limite interne de 143 heures sera atteinte à un moment donné. Un repos compensatoire devra alors être octroyé obligatoirement avant que d'autres heures supplémentaires puissent être prestées.*

La limite interne de 143 heures peut encore être augmentée par une CCT rendue obligatoire.

⁴ Art. 20bis de la loi sur le travail.

⁵ Art. 5 de la loi.

3 Heures supplémentaires volontaires⁶

3.1 Concept

Actuellement, des heures supplémentaires peuvent en principe uniquement être prestées lorsqu'il existe une justification suffisante (telle qu'un surcroît extraordinaire de travail) et si les formalités y afférentes sont respectées.

À partir du 1^{er} février 2017, les limites normales de la durée de travail peuvent être dépassées à l'**initiative** du travailleur. En d'autres termes, le travailleur peut prêter des heures supplémentaires volontaires et ainsi compléter son salaire. La prestation effective d'heures supplémentaires volontaires n'est possible que si l'employeur souhaite que ces heures soient prestées.

Ces heures supplémentaires prestées volontairement donneront toujours droit au paiement d'un sursalaire.

Le nombre d'heures supplémentaires volontaires est fixé à **100 heures au maximum par année civile**. Une CCT rendue obligatoire par A.R. peut encore augmenter ce nombre jusqu'à un maximum de 360 heures. Si une augmentation devait avoir lieu, il est recommandé de relever aussi en même temps la limite interne des heures supplémentaires (*cf. supra*).

Il n'est pas prévu que ces 100 heures soient proratisées pour les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci disposent donc aussi de 100 heures de plein droit par année civile, mais, dans la pratique, ils y auront de toute façon recours de manière plus limitée puisqu'ils devront d'abord prêter des heures complémentaires.

Dérogation sectorielle : les conditions ci-dessus ne seront pas d'application pour les employeurs et les travailleurs qui sont déjà liés par une CCT relative à la prestation d'heures supplémentaires volontaires. Cette CCT doit être conclue au sein d'un organe paritaire et déposée le 31 janvier 2017 au plus tard au greffe du SPF ETCS.

3.2 Champ d'application

Le nouveau crédit d'heures supplémentaires volontaires sera inséré dans la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

3.3 Formalités

3.3.1 Autorisation semestrielle écrite

Pour pouvoir avoir recours au système des heures supplémentaires volontaires, l'accord **préalable écrit et volontaire** du travailleur est nécessaire.

Cet accord écrit est valable pour **six mois** au maximum, mais peut être renouvelé à tout moment. L'employeur devra donc s'informer au moins tous les six mois sur la volonté des travailleurs de prêter des heures supplémentaires volontaires.

⁶ Art. 4 de la loi.

3.3.2 Limite interne de 143 heures

Les **25 premières heures supplémentaires volontaires prestées** ne comptent pas pour le respect de la limite interne, les 75 autres doivent en revanche être prises en compte. Il en résulte donc qu'un travailleur qui a épuisé totalement son crédit d'heures supplémentaires volontaires ne pourra en principe plus prester que 68 heures supplémentaires au maximum sans qu'un repos compensatoire doive être octroyé.

Il est néanmoins possible de déterminer, au moyen d'une CCT rendue obligatoire, qu'au maximum 60 heures supplémentaires n'ont pas d'influence sur la limite interne.

3.3.3 Durée moyenne de travail

Les heures supplémentaires volontaires n'entrent **pas** en ligne de compte pour calculer la durée moyenne de travail pendant la période de référence.

3.4 Modalités

Les heures supplémentaires prestées volontairement ne sont pas récupérées.

Le travailleur qui a presté des heures supplémentaires volontaires peut cependant décider de ne pas se faire payer ces heures immédiatement par l'employeur. Il peut décider de les placer sur **un compte carrière** et de seulement les prendre plus tard dans le cadre de l'épargne-carrière. Dans ce cas, elles seront bien compensées par la prise d'un congé. (*Cf. infra.*)

3.5 Remarques pratiques

3.5.1 Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires + réduction d'impôt

Les heures supplémentaires prestées volontairement entrent en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires pour l'employeur.

Le travailleur peut aussi bénéficier de la réduction d'impôt pour heures supplémentaires.

3.5.2 Quand prester effectivement les heures supplémentaires volontaires ?

La loi ne contient à ce jour aucune disposition permettant de savoir combien d'heures supplémentaires peuvent être prestées par jour ou par semaine. Aucun plafond n'est donc prévu.

Il n'est par ailleurs pas défini clairement si l'employeur peut obliger le travailleur qui s'est engagé à prester des heures supplémentaires volontaires à prester celles-ci à un moment où l'exige le volume de travail dans l'entreprise et si le travailleur ne pourra alors pas se libérer à ce moment-là.

Il est dès lors essentiel de fixer des conventions précises à ce sujet au sein de l'entreprise lors de la signature de l'accord relatif à la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

4 Réforme des efforts de formation⁷

4.1 Concept

Jusqu'ici, un effort global de formation correspondant à au moins 1,9 % de la masse salariale totale était d'application.⁸ Ce système a été déclaré anticonstitutionnel.⁹

À partir du 1^{er} janvier 2017, l'effort interprofessionnel global de formation est en principe exprimé en une moyenne de 5 jours de formation par an et par équivalent temps plein (ETP).

Les nouvelles mesures feront l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail au **1^{er} janvier 2018** au plus tôt.

4.2 Champ d'application

Les nouvelles mesures en matière de formation s'appliquent aux employeurs et travailleurs qui relèvent de la loi sur les CCT, c.-à-d. à la plupart des employeurs du secteur privé.

Les employeurs de moins de 10 travailleurs sont exclus.

Pour les employeurs de 10 à 19 travailleurs, un régime dérogatoire est prévu.

- ◆ Remarque : le nombre de travailleurs pris en compte est celui calculé sur base de l'occupation moyenne de l'année qui précède la période de 2 ans qui débute pour la première fois au 01/01/2017.

4.3 Formalités

L'effort de formation interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein doit être concrétisé soit par une CCT sectorielle rendue obligatoire, soit par une prolongation d'une CCT existante et rendue obligatoire, ou, à défaut, par l'octroi de jours de formation par le biais d'un compte formation individuel :¹⁰

- **CCT sectorielle rendue obligatoire** : la CCT doit prévoir un effort de formation au moins équivalent à un effort de formation de deux jours en moyenne par équivalent temps plein. Elle prévoit en outre une trajectoire de croissance précisant comment le nombre de jours de formation sera augmenté année après année pour finalement atteindre la moyenne de cinq jours par an par équivalent temps plein. La CCT doit définir le cadre de la réalisation de ces efforts de formation et de la réalisation de la trajectoire de croissance dans la pratique. Elle doit être déposée au greffe du SPF ETCS pour le 30 novembre 2017 au plus tard (sauf si une autre date est définie par A.R.).
- **Prolongation d'une CCT sectorielle existante et rendue obligatoire** : cette CCT prévoit un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité concernée, exprimé en jours. Elle prévoit en outre une trajectoire de croissance précisant comment le nombre de jours de formation sera augmenté pour atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.¹¹ Elle doit être déposée au greffe du SPF ETCS pour le 30 novembre 2017 au plus tard (sauf si une autre date est définie par A.R.).

⁷ Art. 9 à 20 inclus de la loi.

⁸ Art. 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifiée dernièrement par la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance.

⁹ C.C. 23 octobre 2014 : la Cour a estimé que la disposition actuelle concernant les efforts de formation était en contradiction avec les principes d'égalité et de non-discrimination. Une loi a donc suspendu l'exécution de cette disposition.

¹⁰ Art. 11 de la loi.

¹¹ Pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016.

Si aucune des mesures ci-dessus n'est prise, le secteur peut décider de prévoir la création d'un compte formation individuel.

- **Compte formation individuel** :¹² le travailleur à temps plein qui a été en service pendant toute l'année doit avoir droit à un équivalent d'au moins deux jours de formation par an. Une trajectoire de croissance doit également être prévue. À la fin de cette trajectoire de croissance, le droit à cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein doit être atteint. Le solde des jours de formation non utilisés sera transféré à l'année suivante. Un A.R. doit encore définir les modalités selon lesquelles le nombre de jours de formation doit être calculé pour un travailleur qui travaille à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète. L'A.R. doit aussi définir quelles formations entrent précisément en considération.

Si l'employeur n'octroie **pas** de jours de formation au moyen d'une CCT sectorielle rendue obligatoire, d'une prolongation d'une CCT sectorielle existante et rendue obligatoire ou d'un compte formation individuel (cf. explications supra), un droit de **2 jours de formation** par an par équivalent temps plein s'appliquera dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017, à titre de régime supplétif.

Attention : il ne s'agit pas d'un droit contraignant dans le chef des travailleurs. Il faut plutôt voir ce système comme un pot qui pourrait éventuellement permettre à un travailleur de bénéficier de plus de jours qu'un autre travailleur.

Ici aussi, un A.R. doit encore définir les modalités selon lesquelles le nombre de jours de formation doit être calculé pour un travailleur qui travaille à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète. Le nombre de jours de formation pourra enfin encore être augmenté par A.R. (à partir du 1^{er} janvier 2019).¹³

Les jours de formation doivent être mentionnés dans le bilan social.¹⁴

4.4 Modalités

4.4.1 Moment de la formation¹⁵

La formation peut être suivie par le travailleur soit pendant son temps de travail habituel, soit en dehors de celui-ci.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail habituel, le travailleur aura droit à son **salaire normal**, mais pas à un sursalaire.

4.4.2 Contenu de la formation

Un arrêté débattu en Conseil des ministres doit encore définir quelles formations sont prises en considération, toutes les formations tant formelles qu'informelles au sens de la loi étant au moins prises en compte.¹⁶

- **Formation formelle** : « cours et stages conçus par des formateurs et instructeurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée. »

¹² Art. 13 de la loi.

¹³ Art. 15 et 16 de la loi.

¹⁴ Art. 17 de la loi.

¹⁵ Art. 14 de la loi.

¹⁶ Art. 8 de la loi.

- **Formation informelle** : « les activités d'apprentissage, autres que les formations formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, une relation directe avec le travail et le lieu de travail. Elles comprenant également la participation à des conférences ou des foires commerciales à des fins d'apprentissage. »

L'offre de formation peut contenir un volet concernant la prévention du stress et du burn-out.¹⁷

4.5 Remarques pratiques

Les réformes imminentes des efforts de formation sont encore associées à certaines considérations pratiques. Nous pensons notamment à la question suivante :

- Peut-on envisager un cumul avec le congé-éducation ou une imputation sur celui-ci ?

5 Télétravail occasionnel¹⁸

5.1 Concept

Actuellement, la CCT n° 85 du CNT prévoit un cadre légal pour le télétravail sur base régulière.¹⁹ Il n'existe cependant pas de définition légale de ce qu'il faut entendre par « régulière ». Les situations exceptionnelles de télétravail sont généralement réglées au cas par cas d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

À partir du 1^{er} février 2017, un cadre légal sera aussi disponible pour le télétravail qui n'est organisé que sur base exceptionnelle, c.-à-d. le télétravail occasionnel.

Le télétravail occasionnel est défini comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectués hors de ces locaux **de façon occasionnelle et non régulière**. »

Le travailleur pourra demander le télétravail occasionnellement si, pour des **raisons personnelles** ou de **force majeure**, il ne peut pas exécuter ses prestations dans les locaux de l'entreprise.²⁰

- *L'exposé des motifs donne plusieurs exemples de force majeure d'une part (grève sauvage des trains, panne de voiture) et de raisons personnelles d'autre part (visite chez le médecin ou le dentiste qui peuvent difficilement avoir lieu en dehors du temps de travail, accomplissement de formalités administratives pour lesquelles la présence de la personne est requise, visite d'un technicien, etc.).*

Pour des raisons organisationnelles et afin d'éviter toute décision arbitraire, il est vivement recommandé de prévoir, dans le règlement de travail, une liste (limitative) et une description des cas de force majeure et de raisons personnelles pour lesquels le télétravail occasionnel peut être accepté dans l'entreprise.

¹⁷ Art. 16 de la loi.

¹⁸ Art. 22 à 28 inclus de la loi.

¹⁹ CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la CCT n° 85bis du 27 février 2008.

²⁰ Art. 26, § 1^{er} de la loi.

5.2 Champ d'application

Les mesures en matière de télétravail occasionnel s'appliquent aux employeurs et travailleurs qui relèvent de la loi sur les CCT, c.-à-d. à la plupart des employeurs du secteur privé.

Le télétravail occasionnel ne peut en outre être autorisé que lorsque le travailleur exerce une fonction et/ou une activité qui est logiquement compatible avec le télétravail.

5.3 Formalités

Le travailleur doit avant tout demander le télétravail **au préalable** et **dans un délai raisonnable** auprès de l'employeur, en indiquant le motif.

Si l'employeur ne peut pas accéder à cette demande, il doit en informer le travailleur au plus vite et par écrit.²¹ La loi ne prévoit pas de délai spécifique.

- ♦ *L'exposé des motifs donne également quelques exemples de cas dans lesquels un employeur pourrait éventuellement refuser une demande reçue. Un refus pourrait ainsi être dicté par des nécessités de fonctionnement du service ou de l'entreprise (p. ex. réunion où la présence du travailleur est absolument indispensable) ou par un usage abusif de cette possibilité (p. ex. demandes excessives de travail occasionnel).*

L'employeur et le travailleur peuvent fixer d'un commun accord, dans une CCT ou dans le règlement de travail, des conventions sur le télétravail occasionnel, et en particulier sur les éléments suivants :²²

- Mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire et du support technique ;
- Accessibilité éventuelle du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- Prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Dans ce cas, la CCT ou le règlement de travail doivent contenir **au moins les conventions ci-dessus**, ainsi que les éléments suivants :²³

- Fonctions et/ou activités compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- Procédure de demande et d'autorisation du télétravail occasionnel.

Il n'est pas obligatoire, mais vivement conseillé de prévoir ce cadre.

5.4 Modalités

Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du travailleur ou en tout autre lieu de son choix.²⁴

- ♦ *Nous pensons notamment ici à une section de l'entreprise située à proximité du domicile du travailleur, à la maison des beaux-parents, à un hôpital, un café tendance situé au coin de la rue, etc.*

Le travailleur bénéficiera des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise.²⁵

Le travailleur organise lui-même son travail dans le cadre de la durée de travail applicable dans l'entreprise.²⁶

²¹ Art. 26, § 2 de la loi.

²² Art. 26, § 3 de la loi.

²³ Art. 26 de la loi.

²⁴ Art. 27 de la loi.

²⁵ Art. 24, § 1^{er} de la loi.

²⁶ Art. 24, § 2 de la loi.

5.5 Remarques pratiques

L'introduction d'un cadre légal pour le télétravail occasionnel permet d'envisager la possibilité de télétravail dans des cas exceptionnels.

Il existe toutefois un risque que ce système puisse donner lieu à des abus et frustrations inutiles. Là où auparavant le télétravail était souvent autorisé dans une entreprise comme une faveur dans la relation employeur-travailleur, le cadre actuel pourrait déboucher sur un usage abusif.

Il est dès lors toujours recommandé de fixer dans le règlement de travail les motifs qui peuvent donner lieu à du télétravail occasionnel.

PARTIE 2. Le menu

1. Extension du *plus minus conto*²⁷

1.1 Concept

Actuellement, les entreprises actives dans la construction et l'assemblage de véhicules automobiles qui relèvent de la CP 111 (*constructions métalliques, mécaniques et électriques*) ont la possibilité d'appliquer de manière flexible les limites légales de la durée de travail.²⁸

L'application du *plus minus conto* permet de :

- dépasser la limite journalière de 9 heures et la limite hebdomadaire de 38 heures sans que la limite journalière ne puisse être supérieure à 10 heures et que la limite hebdomadaire ne puisse être supérieure à 48 heures ;
- prévoir une période de référence d'au maximum 6 mois pour le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire.

Les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- Appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
- Être caractérisé par de longs cycles de production ou de développement qui s'étendent sur plusieurs années, si bien que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Être confronté à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel ou service nouvellement développé ;
- Être confronté à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire dans les périodes de référence de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Moyennant le respect des conditions ci-dessus, aucun sursalaire n'est dû.

À partir du 1^{er} février 2017, le champ d'application du *plus minus conto* n'est plus limité aux entreprises relevant de la CP 111.

Les conditions ont aussi été quelque peu adaptées :

- Appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
- Être caractérisé par de longs cycles de production **ou de développement** qui s'étendent sur plusieurs années, si bien que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Être confronté à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un **produit ou service nouvellement développé** ;
- Être confronté à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire dans les périodes de référence de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

La modification des conditions d'application du *plus minus conto* a pour objectif de le rendre accessible à d'autres secteurs.

Les caractéristiques ci-dessus peuvent cependant encore être modifiées ou complétées par A.R. et sur proposition du CNT.

²⁷ Art. 29 à 31 inclus de la loi.

²⁸ Art. 204 à 213 inclus de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

1.2 Champ d'application

Le champ d'application du *plus minus conto* est étendu à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. La plupart des employeurs du secteur privé pourront donc introduire le *plus minus conto* dans leur entreprise s'ils remplissent les conditions.

1.3 Formalités

La procédure d'introduction du *plus minus conto* est assez stricte.

Une **CCT sectorielle** rendue obligatoire doit tout d'abord être conclue et prévoir un régime général avec certaines mentions obligatoires.

Après **avis du CNT**, les motifs invoqués pour justifier le *plus minus conto* par les CCT sectorielles doivent en outre être **reconnus** par le **ministre de l'Emploi**.

Une CCT d'entreprise doit également être conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, une CCT doit être conclue avec toutes les organisations des travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire. La CCT d'entreprise doit aussi contenir un certain nombre de mentions obligatoires.

Les dispositions de la CCT qui modifient le règlement de travail doivent être inscrites dans ce dernier dès que la CCT aura été enregistrée au greffe du SPF ETCS.

1.4 Modalités

Le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la **durée moyenne de travail hebdomadaire**.

Si l'on constate, le jour où le contrat de travail prend fin ou à la fin de la période de référence durant laquelle la durée moyenne de travail hebdomadaire doit être respectée, que le travailleur a presté **moins d'heures** que la durée moyenne de travail convenue, le salaire qui lui est payé lui restera acquis et ne pourra pas être déduit du salaire qui lui est encore dû.

S'il s'avère en revanche qu'à la fin du contrat de travail ou à la fin de la période de référence, le travailleur a presté **plus d'heures** que la durée moyenne de travail hebdomadaire, il aura droit à la rémunération de ces heures prestées en plus.

Le travailleur doit être informé chaque mois de l'état de ses prestations.

2. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée²⁹

2.1 Concept

Actuellement, un travailleur intérimaire ne peut être occupé que dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

À partir du 1^{er} février 2017, les agences d'intérim auront la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée avec un intérimaire. Dans le cadre de ce contrat de travail intérimaire, l'intérimaire effectuera des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Ce qui précède ne porte pas préjudice au principe selon lequel le travail intérimaire n'est autorisé que **pour l'exécution d'un travail temporaire**. En d'autres termes, le travail intérimaire doit encore et toujours être utilisé dans le cadre des motifs légaux.³⁰

2.2 Champ d'application

Il va de soi que seul le secteur de l'intérim peut avoir recours au contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. La commission paritaire 322 peut donc décider d'activer cette mesure. FEDERGON a déjà pris contact avec les syndicats afin de discuter des modalités concrètes de la CCT sectorielle.

2.3 Avantages

En proposant des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée, l'objectif est de faire en sorte que les travailleurs intérimaires soient **liés davantage** aux agences d'intérim qui pourront ainsi se constituer un pool d'intérimaires pour certains profils professionnels prisés sur le marché du travail.

Par ailleurs, cette possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée permet de mettre **fin au caractère relativement précaire** du travail intérimaire. Les intérimaires sous contrat de travail à durée indéterminée pourront en effet se constituer de l'ancienneté, à l'instar d'un travailleur ordinaire. Si l'agence d'intérim met fin unilatéralement au contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, le travailleur pourra prétendre à une indemnité ou un délai de préavis.

L'intérimaire qui est occupé dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée pourra en outre bénéficier d'une **certaine garantie de salaire** pour chaque heure d'une journée de travail ou semaine de travail à temps plein pour laquelle il n'est pas mis à la disposition de l'utilisateur. Le montant concret de cette garantie de salaire ainsi que la durée de travail journalière et hebdomadaire à temps plein qui serviront de références pour le calcul de la garantie de salaire doivent encore être déterminés par une CCT sectorielle.

Les périodes sans mission d'intérim seraient assimilées à des périodes d'activité pour la définition des droits en matière de **vacances annuelles** et pour l'application des dispositions des lois et conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

²⁹ Art. 32 de la loi.

³⁰ Ces motifs légaux sont les suivants : remplacement d'un travailleur permanent, surcroît temporaire de travail, exécution d'un travail exceptionnel, mise à disposition d'un intérimaire auprès d'un utilisateur en vue d'un engagement permanent, fourniture de prestations artistiques et/ou production d'œuvres artistiques pour le compte d'un utilisateur occasionnel, occupation dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région pour des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière.

2.4 Formalités

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être conclu par **écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service auprès de l'entreprise de travail intérimaire. Un modèle sera élaboré à cet effet par la commission paritaire du travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les éléments suivants :³¹

- Conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail ;
- Description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d'intérim effectuée dans le cadre de ce contrat de travail intérimaire à durée indéterminée :

- un contrat doit être conclu entre l'agence d'intérim et l'utilisateur ;
- l'agence d'intérim doit remettre à l'intérimaire une lettre de mission contenant certaines mentions obligatoires au début de la mission.

2.5 Modalités

Toutes les règles concernant les contrats conclus à durée indéterminée qui sont mentionnées dans la loi relative aux contrats de travail sont d'application, sauf si des règles dérogatoires sont prévues.

Les règles générales de fin du contrat sont en principe aussi d'application. Il est éventuellement encore possible, par une CCT rendue obligatoire, de prévoir des dérogations aux règles générales en matière de préavis des contrats de travail à durée indéterminée.

3. Épargne-carrière³²

3.1 Concept

La nouvelle loi met en place un système d'épargne-carrière.

L'entrée en vigueur de cette mesure était prévue 6 mois après l'entrée en vigueur de la loi, sauf si le CNT conclut une CCT sur l'épargne-carrière pendant cette période de 6 mois.³³ Ce délai a été prolongé de 6 mois.

Le système de l'épargne-carrière permettra au travailleur d'épargner **volontairement** du temps dans le but d'utiliser celui-ci pour prendre congé plus tard pendant sa période d'engagement.³⁴ Le travailleur aura ainsi l'occasion d'organiser lui-même une partie de sa carrière et de s'octroyer un moment de répit dans sa vie professionnelle s'il le souhaite.

Le travailleur peut épargner le temps suivant :

- Crédit volontaire d'heures supplémentaires (au maximum 100 heures par année civile, pouvant être portées à 360 heures au maximum par une CCT rendue obligatoire) ;
- Jours de congé conventionnels accordés par une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise et qui peuvent être pris librement ;

³¹ Art. 32 de la loi.

³² Art. 33 à 39 inclus de la loi.

³³ Art. 39 de la loi.

³⁴ Le travailleur ne peut donc pas être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

- Nombre d'heures prestées en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire et pouvant faire l'objet d'un report à la fin de la période de référence dans le cadre d'application d'horaires flottants ;
- Heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non (prestées suite à un surcroît extraordinaire de travail ou à une nécessité imprévue) ;
- Primes en argent (uniquement si un A.R. l'autorise).

3.2 Champ d'application

Le système de l'épargne-carrière s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.³⁵

3.3 Formalités

Une **CCT sectorielle** doit être conclue pour élaborer le cadre de l'épargne-carrière.

Cette CCT sectorielle doit déterminer au moins les éléments suivants :

- Périodes de temps qui peuvent être épargnées ;
- Période pendant laquelle l'épargne peut avoir lieu ;
- Manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur ;
- Estimation de l'avoir épargné ;
- Gestion et garanties pour le travailleur ;
- Modalités en cas de liquidation de l'entreprise.

Le cadre de l'épargne-carrière doit tenir compte de la dimension du genre. L'objectif est que les femmes disposent d'autant de possibilités d'épargne que les hommes.

La CCT sectorielle peut prévoir la transmissibilité de l'avoir épargné au sein du secteur.

En l'absence de CCT sectorielle conclue dans les 6 mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire compétente, une CCT d'entreprise peut également être conclue et définir un cadre pour l'épargne-carrière.³⁶

3.4 Modalités

Le régime de l'épargne-carrière peut être géré par l'employeur lui-même, par un organisme externe ou par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

Le travailleur a droit au paiement complet de l'avoir épargné si son emploi chez l'employeur prend fin ou si la CCT sectorielle permet la transmissibilité de l'avoir épargné.

³⁵ Art. 32 de la loi.

³⁶ Art. 34 de la loi.

3.5 Remarques pratiques

Bien que le système de l'épargne-carrière vise à donner la possibilité au travailleur de gérer sa carrière lui-même dans une certaine mesure, il peut constituer un frein à la mobilité sur le marché du travail.

On peut en effet se demander dans quelle mesure un travailleur qui procède à une épargne-carrière sera enclin à chercher un nouvel emploi.

Un nouvel employeur pourrait aussi se montrer récalcitrant à l'idée d'engager une personne ayant déjà eu abondamment recours à l'épargne-carrière.

La mise en place effective d'un système d'épargne-carrière va, elle aussi, de pair avec de nombreuses considérations pratiques.

- Comment le temps épargné sera-t-il valorisé x années plus tard ? Le montant doit-il être indexé ? Le montant doit-il être adapté au salaire actuel ?
- Comment le droit à l'épargne-carrière sera-t-il concrètement tenu à jour ?
- L'employeur peut-il faire obstacle au libre choix du travailleur de prendre son épargne-carrière ?

Les CCT sectorielles ou CCT d'entreprise éventuelles qui donneront vie à l'épargne-carrière devront donc faire la clarté sur tous ces éléments.

4. Don des congés conventionnels³⁷

4.1 Concept

Actuellement, il existe déjà des systèmes qui permettent à un travailleur de s'occuper d'un membre de sa famille malade. Pensez au crédit-temps avec motif « soins », à l'interruption de carrière ou aux congés thématiques.

À partir du 1^{er} février 2017, le travailleur pourra en outre avoir recours au don anonyme et volontaire de certains jours de congé conventionnels par ses collègues.

Le travailleur qui souhaite entrer en ligne de compte pour ce système doit prendre soin d'un **enfant gravement malade**. Cet enfant gravement malade doit être âgé de moins de 21 ans et être atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence continue et des soins contraignants.

Par **jours de congé conventionnels** pouvant être donnés dans ce cadre, il faut entendre les jours suivants :

- Jours de vacances supplémentaires octroyés par une convention individuelle ou collective ;
- Jours de repos compensatoire payés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Les **personnes suivantes entrent en ligne de compte** pour la demande et la prise de congés conventionnels :

- Travailleur qui est le parent au premier degré de l'enfant et cohabite avec celui-ci ;
- Travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, cohabite avec celui-ci et est chargé de son éducation quotidienne.

Si aucune personne relevant de l'une des catégories susmentionnées ne peut avoir recours au don de congés conventionnels, le travailleur parent de l'enfant qui ne cohabite PAS avec celui-ci entre aussi en ligne de compte.

³⁷ Art. 40 à 49 inclus de la loi.

Le travailleur qui adresse une demande en vue de prendre des jours de congé conventionnels, doit en outre avoir **épuisé** tous ses jours de congé.

Pour mettre en place un système de don de jours de congé conventionnels dans l'entreprise, une **CCT sectorielle** doit être conclue. Si aucune CCT sectorielle n'a pu être conclue dans les 6 mois de la saisine du président, une CCT d'entreprise peut être conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, cela peut également se faire par une modification du règlement de travail.

4.2 Champ d'application

Le système du don de congés conventionnels s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.

4.3 Formalités

La gravité particulière de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable de la présence soutenue et de la nécessité de soins contraignants doivent être attestés par le biais d'un **certificat médical détaillé** délivré par le médecin traitant.

L'employeur peut demander cette attestation au travailleur qui introduit une demande de prise de congés conventionnels.

On ne sait toujours pas clairement actuellement ce qu'il faut entendre par « enfant gravement malade ».

4.4 Modalités

Le travailleur qui veut faire appel au système du don de congés conventionnels introduit **une demande** à cet effet auprès de l'employeur, en mentionnant le nombre de jours qu'il souhaite prendre. Chaque demande peut porter sur une période d'**au maximum 2 semaines** et est **renouvelable**.

L'employeur informe alors tous les employeurs de la demande de prise de congés et de la durée de celle-ci. Les collègues travailleurs peuvent ensuite choisir librement de faire don ou non de leurs jours de congé conventionnels. L'employeur doit garantir l'anonymat du système.

L'exécution du contrat de travail du travailleur ayant bénéficié du don de jours de congés sera suspendue avec maintien de la rémunération pendant la période d'absence.

Il faut en principe s'imaginer ce système sous la forme d'une sorte de « pot » dans lequel les travailleurs peuvent placer gratuitement, volontairement et anonymement leurs jours de congé. Le travailleur qui a fait don de ses congés ne pourra dès lors pas les récupérer plus tard.

4.5 Considérations pratiques

Le don de congés conventionnels est inspiré de la réglementation française. Le contexte français étant toutefois totalement différent de celui de la Belgique en ce qui concerne l'existence de systèmes permettant une solution dans de telles situations, on peut s'interroger sur la nécessité et l'utilité pratique de la mise en place d'un tel système.

PARTIE 3. Catégorie résiduelle

1. Réforme des groupements d'employeurs³⁸

1.1 Concept

1.1.1 Dispositions générales

Un groupement d'employeurs est un système qui permet à plusieurs employeurs de se regrouper pour recruter et occuper conjointement un ou plusieurs travailleurs.

Le groupement d'employeurs fait alors office d'employeur direct des travailleurs. **Un seul contrat de travail** est conclu, à savoir celui entre le groupement d'employeurs et le travailleur concerné.

Le groupement d'employeurs peut ensuite (moyennant le respect du règlement d'ordre intérieur) mettre les travailleurs engagés à la disposition des employeurs membres du groupement.

- ♦ *Le groupement d'employeurs peut être utilisé pour des profils à haute qualification technique pour des missions techniques spécifiques au sein de certaines entreprises, ou par exemple pour le recrutement d'un jardinier/homme à tout faire dans un zoning industriel.*

Actuellement, le regroupement d'employeurs constitue déjà une exception à l'interdiction de principe de l'« emprunt » ou la mise à disposition de travailleurs.

Au vu du succès relativement faible du « groupement d'employeurs », les règles seront à nouveau assouplies à partir du **1^{er} février 2017**.

1.1.2 Forme juridique

Le groupement d'employeurs doit avoir la forme juridique d'un groupement d'intérêt économique³⁹ (**GIC**) ou d'une **ASBL**⁴⁰ ayant pour seule finalité sociale la mise à disposition de travailleurs à ses membres.

D'autres finalités peuvent cependant être autorisées par arrêté ministériel et après avis du CNT.

1.1.3 Conditions d'application

Le groupement d'employeurs peut mettre ses travailleurs uniquement à la disposition de ses membres. Il n'est, en d'autres termes, pas possible d'engager des travailleurs au sein du groupement d'employeurs en vue de leur mise au travail à l'extérieur de celui-ci.

Le groupement d'employeurs ne peut en outre pas mettre de travailleurs à la disposition d'un de ses membres en cas de **grève ou de lock-out** chez ce membre.

³⁸ Art. 50 à 55 inclus de la loi.

³⁹ Au sens du Livre XIV du Code des sociétés.

⁴⁰ Au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

1.2 Champ d'application

Actuellement, la création d'un groupement d'employeurs est déjà prévue dans la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses. Les nouvelles dispositions seront également insérées dans cette loi par un amendement.

Le groupement d'employeurs peut être mis en place par des employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.

1.3 Formalités

1.3.1 Autorisation préalable

Pour avoir recours à un groupement d'employeurs, une demande doit être adressée au président du comité de direction du SPF ETCS.

La demande d'autorisation doit être effectuée par **courrier recommandé** et contenir le règlement d'ordre intérieur du groupement d'employeurs. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas de la compétence de la même commission paritaire, le groupement d'employeurs propose également un rattachement à une commission paritaire à laquelle ressortit un de ses membres.

La demande est ensuite examinée par le ministre de l'Emploi qui rendra une décision **dans les 40 jours**. Contrairement à auparavant, le ministre de l'Emploi ne doit plus demander l'avis obligatoire du Conseil national du Travail (CNT) avant de donner son assentiment. Il peut néanmoins toujours demander l'avis du CNT.

Le ministre de l'Emploi peut par ailleurs toujours associer des conditions supplémentaires à son autorisation.

1.3.2 Seuil

Le groupement d'employeurs peut occuper **au maximum 50 travailleurs**.

Ce seuil peut cependant être augmenté, moyennant consultation du CNT pour avis au préalable. Si le dépassement du seuil de 50 travailleurs est autorisé, il se peut que ce soit à la condition de faire appel à un organisateur externe qui a la compétence de spécialiste du marché du travail et qui n'est pas membre du groupement d'employeurs.

La nouveauté est que le groupement d'employeurs doit transmettre chaque année un rapport d'activités au président du comité de direction du SPF ETCS.

1.4 Modalités

1.4.1 Contrat de travail

Le contrat de travail entre le groupement d'employeurs et le travailleur doit être conclu **par écrit** avant le début de son exécution. Le contrat doit préciser qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs pour les besoins des utilisateurs membres du groupement d'employeurs.

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée indéterminée ;
- une durée déterminée ;
- une mission déterminée.

L'utilisateur et le travailleur mis à disposition sont cependant présumés avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée lorsque :

- l'utilisateur continue d'occuper le travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a communiqué sa décision de lui retirer ce travailleur ;
- le travailleur est occupé par l'utilisateur en dehors de la durée d'utilisation stipulée dans le contrat conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur ou en dehors de la durée de validité de l'autorisation accordée par le ministre.

La durée (moyenne) de travail hebdomadaire doit en outre être d'**au moins 19 heures** par semaine.

Par dérogation aux articles 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur du groupement d'employeurs peut **mettre fin** au contrat de travail moyennant un délai de préavis de 7 jours qui débute le jour suivant sa notification, à condition que ce travailleur n'exerce pas de tâche de direction ou de surveillance et qu'avant son engagement, son statut ait été le suivant :

- Demandeur d'emploi inoccupé de longue durée ;
- Bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ;
- Bénéficiaire de l'aide sociale financière.

1.4.2 Conditions de travail

L'autorisation accordée par le ministre de l'Emploi détermine la commission paritaire qui sera compétente pour les travailleurs du groupement d'employeurs.

Si les membres du groupement d'employeurs relèvent d'une seule et même commission paritaire, cela ne pose aucun problème et le ministre ne peut pas désigner d'autre commission paritaire.

En revanche, si les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas tous de la même commission paritaire, le ministre déterminera la commission paritaire en tenant compte des critères suivants :

- Commission paritaire du membre ou des membres du groupement, représentant le plus grand volume d'heures prévues de mise à disposition ;
- Commission paritaire du membre ou des membres du groupement, représentant le plus grand volume d'occupation de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre adhère au groupement d'employeurs et ne relève pas de la compétence de la commission paritaire des membres fondateurs, une nouvelle demande doit être adressée pour vérifier si le rattachement décidé à la commission paritaire peut être maintenu.

S'il le juge utile, le ministre peut consulter le CNT pour avis avant de répondre à la demande.

Dans le cadre d'une demande de prolongation d'une autorisation, le ministre de l'Emploi peut toujours décider de rattacher le groupement à une autre commission paritaire sur base de données factuelles issues du rapport d'activités.

1.5 Sanctions

1.5.1 Retrait de l'autorisation

Le ministre de l'Emploi peut toujours mettre fin à son autorisation s'il constate que le groupement d'employeurs **ne respecte pas les conditions qu'il avait imposées** dans son autorisation ou lorsque les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui régissent le groupement d'employeurs ne sont pas respectées.

Si le seuil du nombre maximum de travailleurs occupés est dépassé (en principe : 50 travailleurs), il sera mis fin automatiquement à l'autorisation après un délai de trois mois à compter de la date du dépassement de ce seuil.

1.5.2 Responsabilité solidaire

Les membres du groupement sont **solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs** tant à l'égard des tiers qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition des membres par le groupement d'employeurs.

2. Simplification du travail à temps partiel⁴¹

2.1 Dispositions générales

La loi sur les règlements de travail prescrit que le règlement de travail doit entre autres mentionner le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt régulier du travail⁴².

Actuellement, cela signifie concrètement que tous les horaires applicables pour les travailleurs à temps partiel doivent obligatoirement être mentionnés dans le règlement de travail.

À partir du 1^{er} octobre 2017, il ne sera **plus exigé que tous les horaires à temps partiel soient repris séparément** dans le règlement de travail, ce qui constitue un allègement administratif non négligeable.⁴³

En ce qui concerne les horaires variables à temps partiel, il ne faudra plus reprendre qu'un **cadre général** dans le règlement de travail. Les seules dispositions qui doivent encore être mentionnées obligatoirement dans le règlement de travail sont les suivantes :

- **Période** de la journée durant laquelle des prestations de travail peuvent être prévues ;
- **Jours** de la semaine durant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- Limites minimale et maximale de la **durée de travail journalière** et, en cas de régime de travail à temps partiel **variable**, les limites minimale et maximale de la **durée de travail hebdomadaire** ;
- **Mode** et **délai** de communication des horaires aux travailleurs à temps partiel.

Aussi pour les horaires fixes à temps partiel il ne sera plus nécessaire de les reprendre tous dans le règlement de travail. Les horaires fixes à temps partiel peuvent en effet déjà être consultés dans le contrat de travail individuel du travailleur à temps partiel qui mentionne toujours explicitement le régime de travail à temps partiel et les horaires applicables. Les horaires fixes à temps partiel doivent néanmoins pouvoir s'intégrer au temps de travail défini dans le règlement de travail.

⁴¹ Art. 56 à 67 inclus.

⁴² Art. 63 et art. 11bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

⁴³ En principe à partir du 7^e mois après l'entrée en vigueur de la loi.

2.2 Champ d'application

La simplification du travail à temps partiel consiste en une modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

La législation modifiée **entrera en vigueur** le premier jour du septième mois suivant celui durant lequel la loi aura été publiée au Moniteur belge. Si, avant l'entrée en vigueur de la législation modifiée, l'employeur utilise déjà des horaires variables à temps partiel, il disposera d'un délai de six mois suivant l'entrée en vigueur des articles concernés pour y adapter son règlement de travail.

2.3 Formalités

2.3.1 Impact sur le contrat de travail individuel

Actuellement, la loi relative aux contrats de travail stipule que le contrat de travail individuel de travail conclu pour un travail à temps partiel doit toujours mentionner par écrit le régime de travail à temps partiel et l'horaire spécifique convenus.⁴⁴

Cette obligation s'applique peu importe qu'il s'agisse d'un horaire à temps partiel fixe, variable ou cyclique.

À partir du 1^{er} octobre 2017, les mentions obligatoires pour les **horaires variables à temps partiel** seront quelque peu limitées.

Une autre nouveauté est qu'**en l'absence de contrat de travail écrit**, le travailleur à temps partiel pourra choisir, parmi les horaires et régimes de travail à temps partiel applicables dans l'entreprise, celui qui lui est le plus favorable.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire fixe à temps partiel, le contrat de travail individuel devra encore et toujours déterminer les jours et les heures qu'il doit travailler.

➤ Exemple : 16 heures par semaine, du lundi au jeudi, 4 heures par jour, de 7h à 11h.

Lundi	7h – 11h
Mardi	7h – 11h
Mercredi	7h – 11h
Jeudi	7h – 11h
Vendredi	/
Samedi	/
Dimanche	/
<u>Total</u>	16h

Les horaires de travail fixes peuvent être convenus librement entre les parties. Il ne doit pas forcément s'agir d'horaires et de régimes à temps partiel qui figurent dans le règlement de travail. Les horaires devront cependant toujours pouvoir s'intégrer au temps de travail mentionné dans le règlement de travail.

⁴⁴ Art. 64 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un cycle (c.-à-d. une succession d'horaires journaliers dans un ordre fixe), il faut pouvoir déterminer à tout moment quand débute le cycle.

- Exemple : 16 heures par semaine les semaines paires, du lundi au jeudi, 4 heures par jour, de 7h à 11h et 20 heures par semaine les semaines impaires, du mardi au vendredi, 5 heures par jour, de 7h à 12h.

	Semaines paires	Semaines impaires
Lundi	7h – 11h	/
Mardi	7h – 11h	7h – 12h
Mercredi	7h – 11h	7h – 12h
Jeudi	7h – 11h	7h – 12h
Vendredi	/	7h – 12h
Samedi	/	/
Dimanche	/	/
<u>Total</u>	16h	20h

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire variable (c.-à-d. que les jours et les heures ne peuvent pas être fixés précisément au préalable), le contrat de travail individuel doit seulement mentionner qu'il s'agit d'un horaire variable et renvoyer au cadre général tel que repris dans le règlement de travail.

Seul le régime de travail à temps partiel doit en outre être repris dans le contrat de travail.

- Exemple : le régime de travail à temps partiel variable prévoit une durée moyenne hebdomadaire de 20 heures sur un trimestre.

2.3.2 Communication de l'horaire variable à temps partiel individuel

Les horaires à temps partiel variables individuels doivent être portés à la connaissance des travailleurs concernés **par écrit et par un avis daté par l'employeur** selon le mode et le délai définis dans le cadre général prévu dans le règlement de travail.

Le mode de communication des horaires peut être fixé de manière relativement libre dans le cadre général, à condition que certaines conditions soient remplies simultanément :

- La méthode est *fiable* : elle offre une garantie que l'avis et son contenu seront transmis correctement à la bonne personne et que l'expéditeur est identifiable ;
- La méthode est *appropriée* : elle est adaptée pour la transmission de l'avis et son contenu et offre la garantie que les travailleurs concernés pourront être atteints de la sorte.
- La méthode est *accessible* : les travailleurs concernés ont la possibilité de prendre connaissance de l'avis et de son contenu, ils ont accès au moyen utilisé.

- La communication des horaires ne doit donc plus nécessairement avoir lieu par affichage d'un avis. Il peut s'agir d'une lettre envoyée par la poste, d'un fax, d'un e-mail, d'un message sur l'intranet...

Les horaires doivent en outre être publiés **au moins cinq jours ouvrables à l'avance**. Ce délai de cinq jours peut néanmoins être modifié par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être réduit à moins d'un jour ouvrable.

Les horaires doivent par ailleurs toujours pouvoir être consultés à l'endroit où le règlement de travail peut l'être, que ce soit sous forme papier ou électronique. L'avis doit être conservé pendant un an, à compter du jour où les horaires cessent d'être en vigueur.

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé sous la forme d'un cycle sur plus d'une semaine, il faut pouvoir constater à tout moment quand débute le cycle.

2.3.3 Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel reprenant les horaires et l'identité du travailleur concerné doit toujours être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.⁴⁵

La nouveauté est qu'elle peut être conservée tant sous forme papier que sous forme électronique. La copie doit être conservée pendant un an, à compter du jour où l'horaire cesse d'être en vigueur.

2.3.4 Tenue d'un registre des dérogations

L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel dans le cadre d'horaires variables doit aussi tenir un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations à l'horaire convenu ou à l'horaire variable désigné. Ce document peut être tenu par semaine ou sur une période plus longue. L'obligation de consigner ces dérogations s'applique peu importe que celles-ci entraînent des prestations complémentaires ou des prestations réduites.

La tenue du registre des dérogations ne sera cependant **plus obligatoire** lorsqu'un **système de suivi du temps** est utilisé et satisfait aux conditions suivantes :

- Le système de suivi du temps doit contenir les données suivantes pour tous les travailleurs concernés :
 - Identité du travailleur ;
 - Pour chaque jour, heures précises de début et de fin de ses prestations et de ses pauses ; ces données doivent respectivement être enregistrées au moment où les prestations débutent, au moment où elles se terminent, ainsi qu'au début et à la fin de chaque pause ;
 - Période à laquelle se rapportent les données enregistrées.
- Le système de suivi du temps doit tenir les données enregistrées à jour pendant la période concernée et celles-ci doivent pouvoir être consultées par le travailleur à temps partiel et par les services d'inspection.
- Les données enregistrées :
 - doivent être conservées pendant la période qui débute à l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine à la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite ;
 - doivent être conservées à l'adresse à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale ou à son domicile ou siège social si celui-ci est situé en Belgique. Si ce siège ou domicile n'est pas situé en Belgique, les données doivent être conservées au domicile belge d'une personne physique qui les conserve en sa qualité de mandataire ou préposé de l'employeur.

Ce n'est que s'il n'existe pas de système de suivi du temps dans l'entreprise qu'un registre des dérogations doit être tenu.

⁴⁵ Art. 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

3. Cadre légal pour les horaires flottants⁴⁶

3.1 Concept

3.1.1 Dispositions générales

Les horaires de travail flottants sont des horaires qui comprennent, d'une part, des périodes fixes (« plages fixes ») pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et être à la disposition de l'employeur, et, d'autre part, des périodes variables (« plages mobiles ») pendant lesquelles le travailleur peut choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses.

Les horaires flottants permettent au travailleur de définir lui-même le début et la fin de ses prestations, tout en respectant les plages fixes et mobiles définies par la CCT ou le règlement de travail.

EXEMPLE

Le matin, la **plage mobile** pour l'arrivée au travail varie entre 7h30 et 9h, avec une **plage fixe** obligatoire entre 9h et 12h.

Une pause de midi obligatoire est fixée de 12h à 13h.

L'après-midi, la **plage fixe** obligatoire va de 13h à 16h et la **plage mobile** pour le départ du travail débute à 16h.

Ce système de plages mobiles de début et de fin de la journée de travail peut être représenté schématiquement comme suit :

Régime : 38h/semaine (base)

Jours	Plage mobile le matin		Plage fixe le matin		Pause de midi		Plage fixe l'après-midi		Plage mobile l'après-midi	
	De	À	De	À	De	À	De	À	De	À
Lundi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Mardi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Mercredi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Jeudi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Vendredi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Samedi										
Dimanche										

⁴⁶ Art. 68 à 75 inclus de la loi.

Actuellement, les horaires de travail flottants sont tolérés à condition que les garanties nécessaires soient prises pour pouvoir justifier que le système ne sert pas uniquement à faire prester des heures supplémentaires aux travailleurs.

À partir du 1^{er} février 2017, chaque employeur qui souhaite mettre en place des horaires flottants devra respecter le cadre légal prévu.

Les employeurs qui appliquent déjà des horaires flottants avant l'entrée en vigueur du cadre légal en la matière et qui auront formalisé ce régime d'horaires flottants déjà appliqué dans une CCT ou dans le règlement de travail au plus tard au 30 juin 2017, ne devront toutefois **pas tenir compte** du cadre légal relatif aux horaires flottants.⁴⁷

3.1.2 Durées de travail journalières maximale et minimale ?

En cas d'application d'horaires flottants, la durée maximale de travail journalière est de **9h/jour**.

Dans la réglementation relative aux horaires flottants, il n'est fait aucune mention d'un minimum par jour. Cela signifie que l'employeur peut décider de prévoir une plage fixe 0. La règle générale est alors toujours d'application, à savoir qu'une prestation minimale de 3 heures consécutives par jour est exigée. Il existe néanmoins de nombreuses dérogations sectorielles en ce qui concerne cette période minimale de travail de 3 heures par jour

3.1.3 Durées de travail hebdomadaires maximale et minimale ?

En cas d'application d'horaires flottants, la durée maximale de travail hebdomadaire est de **45h/semaine**.

La CCT ou le règlement de travail devront également préciser la durée moyenne de travail hebdomadaire qui devra être respectée dans l'entreprise. La période de référence pour le respect de cette durée moyenne de travail hebdomadaire est de 3 mois, sauf si une autre durée est définie (au max. 1 an).⁴⁸

Dans la réglementation relative aux horaires flottants, il n'est fait aucune mention d'un minimum par semaine. Cela signifie que la règle générale est d'application, à savoir au minimum 1/3 d'un travailleur à temps plein par semaine civile. Il existe aussi de nombreuses dérogations sectorielles en ce qui concerne cette période minimale de travail par semaine.

3.2 Champ d'application

Les horaires flottants sont introduits dans la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

3.3 Formalités

3.3.1 Mode d'introduction

Les horaires flottants peuvent être instaurés dans l'entreprise :

- soit par CCT ;
- soit par modification du règlement de travail.

⁴⁷ Art. 73 de la loi.

⁴⁸ Sur base de l'exposé des motifs.

La CCT ou le règlement de travail doivent au moins mentionner les éléments suivants :

- Durée moyenne de travail hebdomadaire qui doit être respectée au cours de la période de référence d'au moins trois mois (sauf si la CCT ou le règlement de travail détermine une autre durée, sans toutefois dépasser un an) ;
- Heures de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise (**plages fixes**) ;
- Heures des périodes variables (**plages mobiles**) dans lesquelles le travailleur peut déterminer lui-même son arrivée, son départ et ses pauses, sans que la durée de travail journalière ne dépasse 9 heures ;
- Nombre d'heures qui peuvent être prestées en-deçà ou au-delà de la durée moyenne de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise, sans que la durée de travail hebdomadaire ne puisse dépasser 45 heures ;
- Nombre d'heures prestées en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire et pouvant faire l'objet d'un report à la fin de la période de référence, sans que ce report n'excède 12 heures.

3.3.2 Impact sur le règlement de travail et annexe au règlement de travail « Horaires flottants »

En cas d'application d'un horaire flottant, le règlement de travail doit en outre contenir les mentions ci-dessous :⁴⁹

- Début et fin des plages fixes et des plages mobiles et durée des pauses ;
- Durées de travail maximales journalière et hebdomadaire ;
- Durée moyenne de travail journalière ;
- Début et fin de la période pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire doit être respectée en moyenne ;
- Règles et conditions précises de la récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire ;
- Sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles d'application dans le cadre de l'horaire flottant.

Les mentions dans le règlement de travail doivent en outre être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe doit faire partie intégrante du règlement de travail.

3.4 Modalités

3.4.1 Quid en cas de prestations en plus ou en moins à la fin de la période de référence ?

Le principe est que le travailleur qui a presté des heures en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire doit normalement les récupérer dans la période de référence applicable.

Dans la négative, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire, ni au paiement pour les heures prestées en trop à l'expiration de la période de référence.

À la fin de la période de référence pour le respect de la durée moyenne de travail (p. ex. année civile), un transfert à la prochaine période de référence peut toutefois avoir lieu. Ce solde d'heures en plus ou en moins devra être déterminé dans la CCT ou le règlement de travail. Il peut en principe être de 12 heures au maximum (en plus ou en moins).

Ce crédit de 12 heures peut être augmenté par CCT (mais pas par le règlement de travail).

⁴⁹ Art. 74 de la loi.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus ou moins d'heures que la durée moyenne de travail hebdomadaire suite à une situation de force majeure qui a eu pour conséquence que le travailleur n'a pas pu travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra encore intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

3.4.2 Système de suivi du temps obligatoire !

3.4.2.1 Quelles sont les données que le système de suivi du temps doit contenir ?

Pour l'application d'un horaire flottant, l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui, pour chaque travailleur concerné, contient les données suivantes :

- Identité du travailleur ;
- Ses prestations de travail.

Attention : s'il s'agit d'une occupation à temps partiel avec un horaire fixe, le début et la fin des prestations et des pauses doivent aussi être indiqués.

3.4.2.2 Doit-il s'agir obligatoirement d'un système électronique de suivi du temps ?

Il n'est pas obligatoire que l'enregistrement se fasse par voie électronique ; celui-ci doit néanmoins répondre aux conditions fixées et être accessible à tout moment pour le travailleur et pour les services d'inspection.

Un système électronique de suivi du temps permet dès lors de répondre au mieux aux différentes obligations imposées par la loi.

3.4.2.3 Délai de conservation

Le système de suivi du temps doit conserver ces données pendant la période de référence en cours et pendant une période de cinq ans après l'expiration du jour auquel se rapportent les données.

3.4.2.4 Consultation du nombre d'heures en plus ou en moins au cours de la période de référence

Les données du système de suivi du temps doivent pouvoir être consultées par tout travailleur qui est occupé dans le cadre d'un horaire flottant, ainsi que par les services d'inspection.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées, pendant la période de référence, en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire de l'horaire flottant.

Dans la pratique, un système électronique consultable de suivi du temps peut s'avérer une solution pratique pour l'employeur.

Si l'employeur n'utilise pas de système électronique d'enregistrement des temps, il peut éventuellement opter pour un cahier consultable à un endroit fixe ou envisager d'ajouter chaque mois les compteurs individuels des travailleurs sur leur fiche de paie.

3.4.2.5 Quid en cas d'absences/suspensions du contrat de travail ?

Tous les jours de repos, tels que définis conformément à la législation relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, sont considérés comme du temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée pendant la période de référence.

Ces jours sont assimilés sur base de la durée moyenne de travail journalière mentionnée dans le règlement de travail.

Le salaire journalier garanti devra dès lors aussi être payé sur base de la durée moyenne journalière de travail de l'horaire flottant. (Cf. *infra*.)

3.4.2.6 Quid en cas de travail à temps partiel ?

Il sera également possible d'appliquer un régime d'horaires flottants à des travailleurs soumis à un horaire de travail fixe à temps partiel. Les modalités pratiques d'application devront dans ce cas encore être prévues.

Le travail à temps partiel sur base d'un horaire variable est en revanche incompatible avec un horaire flottant étant donné que l'horaire est dans ce cas forcément communiqué par l'employeur.

3.4.2.7 Paiement du salaire « habituel »

Lorsqu'un horaire flottant est appliqué, le salaire dû sera calculé sur base de la durée moyenne journalière de travail.

Le travailleur bénéficiera ainsi d'un paiement de salaire qui ne dépend pas du nombre d'heures qu'il aurait prestées en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire à respecter au cours de la période de référence.

EXEMPLE

Lorsque la durée de travail hebdomadaire est de 38 heures dans un régime de travail de cinq jours, la durée moyenne de travail par jour s'élèvera à 7h36.

Le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la durée moyenne de travail hebdomadaire fixée dans la CCT ou le règlement de travail.

Le salaire payé en trop pour les heures que le travailleur a presté en moins par rapport à la durée moyenne de travail hebdomadaire et qui n'ont pas été récupérées à temps à la fin de la période de référence ou à la fin du contrat de travail pourront en outre être **retenues** sur le salaire du travailleur par l'employeur. Il s'agit d'une extension considérable du nombre (limité) de motifs pour lesquels l'employeur peut normalement effectuer des retenues sur le salaire d'un travailleur selon la loi sur la protection de la rémunération.

Si le contrat de travail a pris fin, la rémunération payée en trop pourra aussi être retenue. Attention : dans les deux cas, il faudra tenir compte de la limitation de la retenue à concurrence de seulement 1/5^e du salaire net.

3.4.2.8 Impact sur le sursalaire ?

Si les limites maximales de 9h par jour et de 45h par semaine ne sont pas dépassées, le travailleur n'aura pas droit non plus à un sursalaire.

Ce n'est que si les limites susmentionnées sont dépassées qu'il en résultera un droit au sursalaire dans le chef du travailleur selon les règles générales en matière de sursalaire.

4 Prolongation du congé palliatif et du crédit-temps⁵⁰

4.1 Prolongation du congé palliatif

4.1.1 Prolongation du droit au congé palliatif à 3 mois

Un travailleur a droit à une suspension de son contrat de travail pour octroyer des soins palliatifs à une personne.

Actuellement, la période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail peut être fixée à un mois et être prolongée d'un mois.⁵¹

À partir du 1^{er} février 2017, cette période pourra être prolongée deux fois pour une période d'un mois. Il en résulte que la période totale de suspension pour l'octroi de soins palliatifs est portée à 3 mois.

Cette extension s'appliquera à la fois pour la suspension complète du contrat de travail et la réduction des prestations d'1/5^e ou à mi-temps.

4.2 Prolongation du crédit-temps avec motif « soins »

4.2.1 Prolongation du droit au crédit-temps à 48 mois

L'avant-projet de loi sur le travail faisable et maniable prévoyait plusieurs modifications concernant le crédit-temps si le CNT n'adaptait pas à temps la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le 20 décembre 2016, le CNT a donné suite à cet appel visant à l'harmonisation du droit au crédit-temps et du droit aux allocations. Ces adaptations ont pour but de mettre fin aux décalages qui étaient apparus suite à l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014.

À partir de l'entrée en vigueur de la version adaptée de l'A.R. du 12 décembre 2001 relatif aux allocations (et au plus tard au 1^{er} avril 2017), ces nouvelles règles s'appliqueront aux nouvelles demandes et aux demandes de prolongation du crédit-temps.

Pour les travailleurs déjà en crédit-temps à la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, les anciennes dispositions restent d'application.

Suite à l'intervention du CNT, on ne se raccrochera donc plus aux règles prévues auparavant dans l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

⁵⁰ Art. 76 à 78 inclus de la loi.

⁵¹ Art. 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994.

4.1 Travail de nuit dans l'e-commerce⁵²

4.1.1 Concept

Les employeurs qui souhaitent développer des activités e-commerce pour lesquelles des prestations de nuit (entre 20h et 6h) sont indispensables, avaient besoin depuis un certain temps d'une dérogation spécifique à l'interdiction du travail de nuit.

Fin 2015, un accord national avait déjà pu être conclu concernant une nouvelle dérogation à l'interdiction du travail de nuit. Sur demande des secteurs concernés, un A.R. a été conclu en mars 2016 pour autoriser le travail de nuit pour les activités e-commerce.

L'A.R. prévoit que les travailleurs occupés dans des entreprises qui relèvent des CP 201, 202, 311 ou 312 peuvent travailler de nuit pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie.

Avant que les entreprises concernées dans l'e-commerce puissent effectivement instaurer un régime comportant des prestations de nuit, certaines négociations devront obligatoirement avoir lieu au niveau de l'entreprise. Dans la pratique, il semble cependant que les négociations coïncident toujours, si bien qu'aucun accord n'a pu être atteint à ce jour.

La loi concernant le travail faisable et maniable prévoit désormais une dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit pour l'exécution de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Cette dérogation est formulée de manière très vaste et on ne dispose pas d'éléments sur sa signification concrète pour l'instant.

4.1.2 Champ d'application

La modification de la loi relative au travail de nuit s'inscrit dans le cadre de la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

⁵² Art. 79 de la loi.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com

Travail faisable et maniable

Au cours des dernières années, tant les employeurs que les travailleurs ont été exposés à de profonds changements. Le besoin d'une flexibilité accrue sur le marché du travail a surtout été insufflé par l'arrivée de nouvelles technologies modernisées, par une nécessité spécifique de travail sur mesure et par une demande d'efficacité de production élevée. On attend désormais de chacun qu'il puisse exploiter de manière optimale ses capacités spécifiques, son intelligence et sa créativité.

Dans la mesure où, dans sa forme actuelle, le droit du travail offrait peu de réponses aux questions économiques et sociétales qui se posent aujourd'hui, le législateur était convaincu qu'il fallait revoir le cadre légal existant.

La loi sur le travail faisable et maniable a dès lors pour but de proposer un cadre en vue d'un droit du travail modernisé et sur mesure. Elle poursuit essentiellement trois objectifs : un travail faisable pour chacun, offrir des opportunités de création de nouveaux emplois grâce à une plus grande maniabilité et une innovation sociale globale. La nouvelle loi vise donc à proposer un cadre légal ambitieux tant aux entreprises qu'aux secteurs afin de leur offrir bien plus de possibilités d'élaborer des règles sur mesure.

Il reste désormais à savoir si les secteurs souhaitent effectivement introduire ou modaliser quelque peu les mesures prédéfinies. La rapidité de mise en place des changements pourra en outre varier fortement selon le secteur compétent.

Dans la présente note, nous vous proposons un aperçu détaillé des nouvelles mesures et de leurs implications concrètes pour vous et votre entreprise.

Basé sur la loi concernant le travail faisable et maniable, approuvée à la Chambre le 24/02/2017 et publié le 15/03/2017 dans le MB.

Sommaire

Travail faisable et maniable	1
Dispositions générales	7
PARTIE 1. Le socle	8
1 Annualisation de la « petite flexibilité »	8
1.1 Concept	8
1.2 Champ d'application	8
1.3 Modalités	9
1.3.1 Impact sur le salaire	9
1.3.2 Impact sur le sursalaire	9
2 Augmentation de la limite interne des heures supplémentaires	9
3 Heures supplémentaires volontaires	10
3.1 Concept	10
3.2 Champ d'application	10
3.3 Formalités	10
3.3.1 Autorisation semestrielle écrite	10
3.3.2 Limite interne de 143 heures	11
3.3.3 Durée moyenne de travail	11
3.4 Modalités	11
3.5 Remarques pratiques	11
3.5.1 Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires + réduction d'impôt	11
3.5.2 Quand prêter effectivement les heures supplémentaires volontaires ?	11
4 Réforme des efforts de formation	12
4.1 Concept	12
4.2 Champ d'application	12
4.3 Formalités	12
4.4 Modalités	13
4.4.1 Moment de la formation	13
4.4.2 Contenu de la formation	13
4.5 Remarques pratiques	14
5 Télétravail occasionnel	14
5.1 Concept	14

5.2	Champ d'application.....	15
5.3	Formalités.....	15
5.4	Modalités.....	15
5.5	Remarques pratiques.....	16
PARTIE 2. Le menu.....		17
1.	Extension du plus minus conto	17
1.1	Concept.....	17
1.2	Champ d'application.....	18
1.3	Formalités.....	18
1.4	Modalités.....	18
2.	Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée	19
2.1	Concept.....	19
2.2	Champ d'application.....	19
2.3	Avantages.....	19
2.4	Formalités.....	20
2.5	Modalités.....	20
3.	Épargne-carrière.....	20
3.1	Concept.....	20
3.2	Champ d'application.....	21
3.3	Formalités.....	21
3.4	Modalités.....	21
3.5	Remarques pratiques.....	22
4.	Don des congés conventionnels	22
4.1	Concept.....	22
4.2	Champ d'application.....	23
4.3	Formalités.....	23
4.4	Modalités.....	23
4.5	Considérations pratiques.....	23
PARTIE 3. Catégorie résiduelle		24
1.	Réforme des groupements d'employeurs.....	24
1.1	Concept.....	24
1.1.1	Dispositions générales	24
1.1.2	Forme juridique.....	24

1.1.3	Conditions d'application.....	24
1.2	Champ d'application.....	25
1.3	Formalités.....	25
1.3.1	Autorisation préalable	25
1.3.2	Seuil	25
1.4	Modalités.....	25
1.4.1	Contrat de travail.....	25
1.4.2	Conditions de travail	26
1.5	Sanctions	27
1.5.1	Retrait de l'autorisation.....	27
1.5.2	Responsabilité solidaire	27
2.	Simplification du travail à temps partiel	27
2.1	Dispositions générales	27
2.2	Champ d'application.....	28
2.3	Formalités.....	28
2.3.1	Impact sur le contrat de travail individuel	28
2.3.2	Communication de l'horaire variable à temps partiel individuel	29
2.3.3	Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail	30
2.3.4	Tenue d'un registre des dérogations	30
3.	Cadre légal pour les horaires flottants	31
3.1	Concept.....	31
3.1.1	Dispositions générales	31
3.1.2	Durées de travail journalières maximale et minimale ?.....	32
3.1.3	Durées de travail hebdomadaires maximale et minimale ?.....	32
3.2	Champ d'application.....	32
3.3	Formalités.....	32
3.3.1	Mode d'introduction	32
3.3.2	Impact sur le règlement de travail et annexe au règlement de travail « Horaires flottants »	33
3.4	Modalités.....	33
3.4.1	Quid en cas de prestations en plus ou en moins à la fin de la période de référence ? ...	33
3.4.2	Système de suivi du temps obligatoire !.....	34
3.4.2.5	Quid en cas d'absences/suspensions du contrat de travail ?	34

3.4.2.6	Quid en cas de travail à temps partiel ?	35
3.4.2.7	Païement du salaire « habituel »	35
3.4.2.8	Impact sur le sursalaire ?	35
4	Prolongation du congé palliatif et du crédit-temps	36
4.1	Prolongation du congé palliatif.....	36
4.1.1	Prolongation du droit au congé palliatif à 3 mois	36
4.2	Prolongation du crédit-temps avec motif « soins »	36
4.2.1	Prolongation du droit au crédit-temps à 48 mois.....	36
4.1	Travail de nuit dans l'e-commerce	37
4.1.1	Concept.....	37
4.1.2	Champ d'application	37

MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA VERSION DE FÉVRIER 2017

		Données générales		
Partie 1		xxx		
				p:
Partie 2		xxx		
				p:
Partie 3		xxx		
				p:
Annexes				

Dispositions générales

La loi concernant le travail faisable et maniable est constituée de trois parties :

- **LE SOCLE** : contient des mesures qui sont d'application **directement** au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du socle entrent en principe en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} février 2017.

- **LE MENU** : contient des mesures qui pourront être développées davantage par les secteurs. Les secteurs disposeront d'un menu au sens propre dans lequel ils pourront choisir, selon leurs goûts et leurs besoins, les mesures les plus appropriées pour eux. Ce n'est qu'alors que ces mesures pourront en principe être appliquées au niveau de l'entreprise.
- **LE RESTE** : contient quatre mesures portant sur des modifications générales apportées à la législation sur le travail. Il s'agit d'une réforme des groupements d'employeurs, une simplification du travail à temps partiel, une extension du congé palliatif et la création d'un cadre légal pour les horaires de travail flottants.

PARTIE 1. Le socle

1 Annualisation de la « petite flexibilité »¹

1.1 Concept

Actuellement, une entreprise qui est confrontée à une activité intense ou à des circonstances particulières qui l'amènent à adapter son organisation de travail peut avoir recours au système de la « *petite flexibilité* ». ² L'entreprise peut ainsi dépasser, à certaines conditions, les limites maximales normales de la durée de travail de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. ³ Elle peut, en d'autres termes, jouer avec différents horaires, tant que la durée moyenne de travail hebdomadaire est respectée au cours d'une période de référence déterminée qui peut être d'un an au maximum.

La différence entre l'horaire habituel et le nouvel horaire réduit d'une part et entre l'horaire habituel et le nouvel horaire augmenté d'autre part ne peut pas dépasser 2 heures en plus ou en moins. La différence par semaine ne peut pas dépasser 5 heures en plus ou en moins. La durée de travail journalière ne peut en outre pas dépasser 9 heures et la durée de travail hebdomadaire ne peut pas dépasser 45 heures (= limite absolue du régime des horaires flexibles).

À partir du 1^{er} février 2017, le système de la petite flexibilité et donc le dépassement des limites maximales normales de la durée de travail peuvent être introduits soit au moyen d'une CCT, soit par une **simple adaptation du règlement de travail**.

Il ne sera toutefois plus possible, dans le cadre de la petite flexibilité, de déterminer librement la période de référence pendant laquelle la durée moyenne de travail doit être respectée. La période de référence pour chaque entreprise a été portée à **1 an**. Ni une CCT, ni le règlement de travail ne peuvent y déroger. Une année peut signifier ici soit une année civile, soit une période de 12 mois consécutifs.

Attention : si une CCT déposée avant le 1^{er} janvier 2017 au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail ou le règlement de travail prévoit déjà la petite flexibilité et stipule que la période de référence est inférieure à 1 an, cela restera le cas. Si un horaire flexible a déjà été repris dans le règlement de travail avant le 1^{er} janvier 2017, il pourra rester en vigueur tel quel. En tant qu'employeur, vous n'êtes donc pas tenu d'effectuer une adaptation dans ce cadre si vous utilisez déjà le système de la petite flexibilité. Dès qu'une modification ou une prolongation d'une CCT d'entreprise ou de votre règlement de travail aura lieu, vous devrez cependant impérativement veiller à ce que toutes les dispositions relatives à la petite flexibilité soient en conformité avec la nouvelle mesure.

Le fait de faire en sorte que la durée moyenne de travail doive être respectée sur base annuelle permettra à l'employeur de jouer davantage avec les horaires et d'ajuster la durée de travail en fonction des besoins dans l'entreprise.

1.2 Champ d'application

Le système de la petite flexibilité s'inscrit dans le cadre de loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

¹ Art. 2 à 7 inclus de la loi.

² Art. 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, M.B. 30 mars 1971, ci-après dénommée « loi sur le travail ».

³ Art. 19 de la loi sur le travail.

1.3 Modalités

1.3.1 Impact sur le salaire

En cas d'application d'horaires variables, le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la **durée moyenne de travail hebdomadaire**.⁴

- ✦ *Si, dans un régime de 38 heures, 45 heures sont prestées, seules 38 heures de salaire devront être payées pour cette semaine. Si, dans le même régime, seules 33 heures sont prestées, ce sera aussi le salaire pour 38 heures qui sera dû.*

Si le jour où le contrat de travail prend fin ou à la fin de la période durant laquelle la durée moyenne de travail hebdomadaire doit être respectée, le travailleur a presté **moins** que la durée moyenne de travail, le salaire qui lui est payé lui restera acquis et ne pourra pas être déduit du salaire qui lui est encore dû.

En revanche, s'il a presté **plus** d'heures que la durée moyenne de travail, le salaire pour ces heures prestées en plus lui sera dû.

1.3.2 Impact sur le sursalaire

Lorsque le travail est exécuté dans les limites des horaires flexibles ou alternatifs et que les prestations ne dépassent pas l'horaire prévu, il ne faut pas payer de sursalaire.

2 Augmentation de la limite interne des heures supplémentaires⁵

Actuellement, la **limite interne** prévoit qu'au cours de la période de référence, la durée totale du travail effectué ne peut à aucun moment dépasser de 78 heures la durée moyenne de travail autorisée. Si la période de référence est d'un an, le maximum est de 91 heures. La limite de 91 heures peut cependant être portée à 130 ou 143 heures par CCT.

À partir du 1^{er} février 2017, la limite interne est portée à **143 heures** : au cours des 12 mois consécutifs durant lesquels la durée moyenne de travail doit être respectée, la durée totale du travail effectué ne peut à aucun moment dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée.

- ✦ *P. ex. si vous prévoyez des horaires de pointe de 45 heures par semaine pendant plusieurs mois, la limite interne de 143 heures sera atteinte à un moment donné. Un repos compensatoire devra alors être octroyé obligatoirement avant que d'autres heures supplémentaires puissent être prestées.*

La limite interne de 143 heures peut encore être augmentée par une CCT rendue obligatoire.

⁴ Art. 20bis de la loi sur le travail.

⁵ Art. 5 de la loi.

3 Heures supplémentaires volontaires⁶

3.1 Concept

Actuellement, des heures supplémentaires peuvent en principe uniquement être prestées lorsqu'il existe une justification suffisante (telle qu'un surcroît extraordinaire de travail) et si les formalités y afférentes sont respectées.

À partir du 1^{er} février 2017, les limites normales de la durée de travail peuvent être dépassées à l'**initiative** du travailleur. En d'autres termes, le travailleur peut prêter des heures supplémentaires volontaires et ainsi compléter son salaire. La prestation effective d'heures supplémentaires volontaires n'est possible que si l'employeur souhaite que ces heures soient prestées.

Ces heures supplémentaires prestées volontairement donneront toujours droit au paiement d'un sursalaire.

Le nombre d'heures supplémentaires volontaires est fixé à **100 heures au maximum par année civile**. Une CCT rendue obligatoire par A.R. peut encore augmenter ce nombre jusqu'à un maximum de 360 heures. Si une augmentation devait avoir lieu, il est recommandé de relever aussi en même temps la limite interne des heures supplémentaires (*cf. supra*).

Il n'est pas prévu que ces 100 heures soient proratisées pour les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci disposent donc aussi de 100 heures de plein droit par année civile, mais, dans la pratique, ils y auront de toute façon recours de manière plus limitée puisqu'ils devront d'abord prêter des heures complémentaires.

Dérogation sectorielle : les conditions ci-dessus ne seront pas d'application pour les employeurs et les travailleurs qui sont déjà liés par une CCT relative à la prestation d'heures supplémentaires volontaires. Cette CCT doit être conclue au sein d'un organe paritaire et déposée le 31 janvier 2017 au plus tard au greffe du SPF ETCS.

3.2 Champ d'application

Le nouveau crédit d'heures supplémentaires volontaires sera inséré dans la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

3.3 Formalités

3.3.1 Autorisation semestrielle écrite

Pour pouvoir avoir recours au système des heures supplémentaires volontaires, l'accord **préalable écrit et volontaire** du travailleur est nécessaire.

Cet accord écrit est valable pour **six mois** au maximum, mais peut être renouvelé à tout moment. L'employeur devra donc s'informer au moins tous les six mois sur la volonté des travailleurs de prêter des heures supplémentaires volontaires.

⁶ Art. 4 de la loi.

3.3.2 Limite interne de 143 heures

Les **25 premières heures supplémentaires volontaires prestées** ne comptent pas pour le respect de la limite interne, les 75 autres doivent en revanche être prises en compte. Il en résulte donc qu'un travailleur qui a épuisé totalement son crédit d'heures supplémentaires volontaires ne pourra en principe plus prester que 68 heures supplémentaires au maximum sans qu'un repos compensatoire doive être octroyé.

Il est néanmoins possible de déterminer, au moyen d'une CCT rendue obligatoire, qu'au maximum 60 heures supplémentaires n'ont pas d'influence sur la limite interne.

3.3.3 Durée moyenne de travail

Les heures supplémentaires volontaires n'entrent **pas** en ligne de compte pour calculer la durée moyenne de travail pendant la période de référence.

3.4 Modalités

Les heures supplémentaires prestées volontairement ne sont pas récupérées.

Le travailleur qui a presté des heures supplémentaires volontaires peut cependant décider de ne pas se faire payer ces heures immédiatement par l'employeur. Il peut décider de les placer sur **un compte carrière** et de seulement les prendre plus tard dans le cadre de l'épargne-carrière. Dans ce cas, elles seront bien compensées par la prise d'un congé. (*Cf. infra.*)

3.5 Remarques pratiques

3.5.1 Dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires + réduction d'impôt

Les heures supplémentaires prestées volontairement entrent en ligne de compte pour la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour heures supplémentaires pour l'employeur.

Le travailleur peut aussi bénéficier de la réduction d'impôt pour heures supplémentaires.

3.5.2 Quand prester effectivement les heures supplémentaires volontaires ?

La loi ne contient à ce jour aucune disposition permettant de savoir combien d'heures supplémentaires peuvent être prestées par jour ou par semaine. Aucun plafond n'est donc prévu.

Il n'est par ailleurs pas défini clairement si l'employeur peut obliger le travailleur qui s'est engagé à prester des heures supplémentaires volontaires à prester celles-ci à un moment où l'exige le volume de travail dans l'entreprise et si le travailleur ne pourra alors pas se libérer à ce moment-là.

Il est dès lors essentiel de fixer des conventions précises à ce sujet au sein de l'entreprise lors de la signature de l'accord relatif à la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

4 Réforme des efforts de formation⁷

4.1 Concept

Jusqu'ici, un effort global de formation correspondant à au moins 1,9 % de la masse salariale totale était d'application.⁸ Ce système a été déclaré anticonstitutionnel.⁹

À partir du 1^{er} janvier 2017, l'effort interprofessionnel global de formation est en principe exprimé en une moyenne de 5 jours de formation par an et par équivalent temps plein (ETP).

Les nouvelles mesures feront l'objet d'une évaluation par le Conseil national du travail au **1^{er} janvier 2018** au plus tôt.

4.2 Champ d'application

Les nouvelles mesures en matière de formation s'appliquent aux employeurs et travailleurs qui relèvent de la loi sur les CCT, c.-à-d. à la plupart des employeurs du secteur privé.

Les employeurs de moins de 10 travailleurs sont exclus.

Pour les employeurs de 10 à 19 travailleurs, un régime dérogatoire est prévu.

- ◆ Remarque : le nombre de travailleurs pris en compte est celui calculé sur base de l'occupation moyenne de l'année qui précède la période de 2 ans qui débute pour la première fois au 01/01/2017.

4.3 Formalités

L'effort de formation interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein doit être concrétisé soit par une CCT sectorielle rendue obligatoire, soit par une prolongation d'une CCT existante et rendue obligatoire, ou, à défaut, par l'octroi de jours de formation par le biais d'un compte formation individuel :¹⁰

- **CCT sectorielle rendue obligatoire** : la CCT doit prévoir un effort de formation au moins équivalent à un effort de formation de deux jours en moyenne par équivalent temps plein. Elle prévoit en outre une trajectoire de croissance précisant comment le nombre de jours de formation sera augmenté année après année pour finalement atteindre la moyenne de cinq jours par an par équivalent temps plein. La CCT doit définir le cadre de la réalisation de ces efforts de formation et de la réalisation de la trajectoire de croissance dans la pratique. Elle doit être déposée au greffe du SPF ETCS pour le 30 novembre 2017 au plus tard (sauf si une autre date est définie par A.R.).
- **Prolongation d'une CCT sectorielle existante et rendue obligatoire** : cette CCT prévoit un effort de formation au moins équivalent à l'effort de formation existant au niveau de la branche d'activité concernée, exprimé en jours. Elle prévoit en outre une trajectoire de croissance précisant comment le nombre de jours de formation sera augmenté pour atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.¹¹ Elle doit être déposée au greffe du SPF ETCS pour le 30 novembre 2017 au plus tard (sauf si une autre date est définie par A.R.).

⁷ Art. 9 à 20 inclus de la loi.

⁸ Art. 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifiée dernièrement par la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance.

⁹ C.C. 23 octobre 2014 : la Cour a estimé que la disposition actuelle concernant les efforts de formation était en contradiction avec les principes d'égalité et de non-discrimination. Une loi a donc suspendu l'exécution de cette disposition.

¹⁰ Art. 11 de la loi.

¹¹ Pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016.

Si aucune des mesures ci-dessus n'est prise, le secteur peut décider de prévoir la création d'un compte formation individuel.

- **Compte formation individuel** :¹² le travailleur à temps plein qui a été en service pendant toute l'année doit avoir droit à un équivalent d'au moins deux jours de formation par an. Une trajectoire de croissance doit également être prévue. À la fin de cette trajectoire de croissance, le droit à cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein doit être atteint. Le solde des jours de formation non utilisés sera transféré à l'année suivante. Un A.R. doit encore définir les modalités selon lesquelles le nombre de jours de formation doit être calculé pour un travailleur qui travaille à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète. L'A.R. doit aussi définir quelles formations entrent précisément en considération.

Si l'employeur n'octroie **pas** de jours de formation au moyen d'une CCT sectorielle rendue obligatoire, d'une prolongation d'une CCT sectorielle existante et rendue obligatoire ou d'un compte formation individuel (cf. explications supra), un droit de **2 jours de formation** par an par équivalent temps plein s'appliquera dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2017, à titre de régime supplétif.

Attention : il ne s'agit pas d'un droit contraignant dans le chef des travailleurs. Il faut plutôt voir ce système comme un pot qui pourrait éventuellement permettre à un travailleur de bénéficier de plus de jours qu'un autre travailleur.

Ici aussi, un A.R. doit encore définir les modalités selon lesquelles le nombre de jours de formation doit être calculé pour un travailleur qui travaille à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète. Le nombre de jours de formation pourra enfin encore être augmenté par A.R. (à partir du 1^{er} janvier 2019).¹³

Les jours de formation doivent être mentionnés dans le bilan social.¹⁴

4.4 Modalités

4.4.1 Moment de la formation¹⁵

La formation peut être suivie par le travailleur soit pendant son temps de travail habituel, soit en dehors de celui-ci.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail habituel, le travailleur aura droit à son **salaire normal**, mais pas à un sursalaire.

4.4.2 Contenu de la formation

Un arrêté débattu en Conseil des ministres doit encore définir quelles formations sont prises en considération, toutes les formations tant formelles qu'informelles au sens de la loi étant au moins prises en compte.¹⁶

- **Formation formelle** : « cours et stages conçus par des formateurs et instructeurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants et, le cas échéant, font l'objet d'une attestation de suivi. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise considérée. »

¹² Art. 13 de la loi.

¹³ Art. 15 et 16 de la loi.

¹⁴ Art. 17 de la loi.

¹⁵ Art. 14 de la loi.

¹⁶ Art. 8 de la loi.

- **Formation informelle** : « les activités d'apprentissage, autres que les formations formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, une relation directe avec le travail et le lieu de travail. Elles comprenant également la participation à des conférences ou des foires commerciales à des fins d'apprentissage. »

L'offre de formation peut contenir un volet concernant la prévention du stress et du burn-out.¹⁷

4.5 Remarques pratiques

Les réformes imminentes des efforts de formation sont encore associées à certaines considérations pratiques. Nous pensons notamment à la question suivante :

- Peut-on envisager un cumul avec le congé-éducation ou une imputation sur celui-ci ?

5 Télétravail occasionnel¹⁸

5.1 Concept

Actuellement, la CCT n° 85 du CNT prévoit un cadre légal pour le télétravail sur base régulière.¹⁹ Il n'existe cependant pas de définition légale de ce qu'il faut entendre par « régulière ». Les situations exceptionnelles de télétravail sont généralement réglées au cas par cas d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

À partir du 1^{er} février 2017, un cadre légal sera aussi disponible pour le télétravail qui n'est organisé que sur base exceptionnelle, c.-à-d. le télétravail occasionnel.

Le télétravail occasionnel est défini comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectués hors de ces locaux **de façon occasionnelle et non régulière**. »

Le travailleur pourra demander le télétravail occasionnellement si, pour des **raisons personnelles** ou de **force majeure**, il ne peut pas exécuter ses prestations dans les locaux de l'entreprise.²⁰

- *L'exposé des motifs donne plusieurs exemples de force majeure d'une part (grève sauvage des trains, panne de voiture) et de raisons personnelles d'autre part (visite chez le médecin ou le dentiste qui peuvent difficilement avoir lieu en dehors du temps de travail, accomplissement de formalités administratives pour lesquelles la présence de la personne est requise, visite d'un technicien, etc.).*

Pour des raisons organisationnelles et afin d'éviter toute décision arbitraire, il est vivement recommandé de prévoir, dans le règlement de travail, une liste (limitative) et une description des cas de force majeure et de raisons personnelles pour lesquels le télétravail occasionnel peut être accepté dans l'entreprise.

¹⁷ Art. 16 de la loi.

¹⁸ Art. 22 à 28 inclus de la loi.

¹⁹ CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la CCT n° 85bis du 27 février 2008.

²⁰ Art. 26, § 1^{er} de la loi.

5.2 Champ d'application

Les mesures en matière de télétravail occasionnel s'appliquent aux employeurs et travailleurs qui relèvent de la loi sur les CCT, c.-à-d. à la plupart des employeurs du secteur privé.

Le télétravail occasionnel ne peut en outre être autorisé que lorsque le travailleur exerce une fonction et/ou une activité qui est logiquement compatible avec le télétravail.

5.3 Formalités

Le travailleur doit avant tout demander le télétravail **au préalable** et **dans un délai raisonnable** auprès de l'employeur, en indiquant le motif.

Si l'employeur ne peut pas accéder à cette demande, il doit en informer le travailleur au plus vite et par écrit.²¹ La loi ne prévoit pas de délai spécifique.

- ♦ *L'exposé des motifs donne également quelques exemples de cas dans lesquels un employeur pourrait éventuellement refuser une demande reçue. Un refus pourrait ainsi être dicté par des nécessités de fonctionnement du service ou de l'entreprise (p. ex. réunion où la présence du travailleur est absolument indispensable) ou par un usage abusif de cette possibilité (p. ex. demandes excessives de travail occasionnel).*

L'employeur et le travailleur peuvent fixer d'un commun accord, dans une CCT ou dans le règlement de travail, des conventions sur le télétravail occasionnel, et en particulier sur les éléments suivants :²²

- Mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire et du support technique ;
- Accessibilité éventuelle du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- Prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Dans ce cas, la CCT ou le règlement de travail doivent contenir **au moins les conventions ci-dessus**, ainsi que les éléments suivants :²³

- Fonctions et/ou activités compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- Procédure de demande et d'autorisation du télétravail occasionnel.

Il n'est pas obligatoire, mais vivement conseillé de prévoir ce cadre.

5.4 Modalités

Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du travailleur ou en tout autre lieu de son choix.²⁴

- ♦ *Nous pensons notamment ici à une section de l'entreprise située à proximité du domicile du travailleur, à la maison des beaux-parents, à un hôpital, un café tendance situé au coin de la rue, etc.*

Le travailleur bénéficiera des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise.²⁵

Le travailleur organise lui-même son travail dans le cadre de la durée de travail applicable dans l'entreprise.²⁶

²¹ Art. 26, § 2 de la loi.

²² Art. 26, § 3 de la loi.

²³ Art. 26 de la loi.

²⁴ Art. 27 de la loi.

²⁵ Art. 24, § 1^{er} de la loi.

²⁶ Art. 24, § 2 de la loi.

5.5 Remarques pratiques

L'introduction d'un cadre légal pour le télétravail occasionnel permet d'envisager la possibilité de télétravail dans des cas exceptionnels.

Il existe toutefois un risque que ce système puisse donner lieu à des abus et frustrations inutiles. Là où auparavant le télétravail était souvent autorisé dans une entreprise comme une faveur dans la relation employeur-travailleur, le cadre actuel pourrait déboucher sur un usage abusif.

Il est dès lors toujours recommandé de fixer dans le règlement de travail les motifs qui peuvent donner lieu à du télétravail occasionnel.

PARTIE 2. Le menu

1. Extension du *plus minus conto*²⁷

1.1 Concept

Actuellement, les entreprises actives dans la construction et l'assemblage de véhicules automobiles qui relèvent de la CP 111 (*constructions métalliques, mécaniques et électriques*) ont la possibilité d'appliquer de manière flexible les limites légales de la durée de travail.²⁸

L'application du *plus minus conto* permet de :

- dépasser la limite journalière de 9 heures et la limite hebdomadaire de 38 heures sans que la limite journalière ne puisse être supérieure à 10 heures et que la limite hebdomadaire ne puisse être supérieure à 48 heures ;
- prévoir une période de référence d'au maximum 6 mois pour le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire.

Les conditions suivantes doivent être remplies simultanément :

- Appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
- Être caractérisé par de longs cycles de production ou de développement qui s'étendent sur plusieurs années, si bien que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Être confronté à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit industriel ou service nouvellement développé ;
- Être confronté à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire dans les périodes de référence de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Moyennant le respect des conditions ci-dessus, aucun sursalaire n'est dû.

À partir du 1^{er} février 2017, le champ d'application du *plus minus conto* n'est plus limité aux entreprises relevant de la CP 111.

Les conditions ont aussi été quelque peu adaptées :

- Appartenir à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
- Être caractérisé par de longs cycles de production **ou de développement** qui s'étendent sur plusieurs années, si bien que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Être confronté à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un **produit ou service nouvellement développé** ;
- Être confronté à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée moyenne de travail hebdomadaire dans les périodes de référence de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

La modification des conditions d'application du *plus minus conto* a pour objectif de le rendre accessible à d'autres secteurs.

Les caractéristiques ci-dessus peuvent cependant encore être modifiées ou complétées par A.R. et sur proposition du CNT.

²⁷ Art. 29 à 31 inclus de la loi.

²⁸ Art. 204 à 213 inclus de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses.

1.2 Champ d'application

Le champ d'application du *plus minus conto* est étendu à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. La plupart des employeurs du secteur privé pourront donc introduire le *plus minus conto* dans leur entreprise s'ils remplissent les conditions.

1.3 Formalités

La procédure d'introduction du *plus minus conto* est assez stricte.

Une **CCT sectorielle** rendue obligatoire doit tout d'abord être conclue et prévoir un régime général avec certaines mentions obligatoires.

Après **avis du CNT**, les motifs invoqués pour justifier le *plus minus conto* par les CCT sectorielles doivent en outre être **reconnus** par le **ministre de l'Emploi**.

Une CCT d'entreprise doit également être conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, une CCT doit être conclue avec toutes les organisations des travailleurs représentées au sein de l'organe paritaire. La CCT d'entreprise doit aussi contenir un certain nombre de mentions obligatoires.

Les dispositions de la CCT qui modifient le règlement de travail doivent être inscrites dans ce dernier dès que la CCT aura été enregistrée au greffe du SPF ETCS.

1.4 Modalités

Le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la **durée moyenne de travail hebdomadaire**.

Si l'on constate, le jour où le contrat de travail prend fin ou à la fin de la période de référence durant laquelle la durée moyenne de travail hebdomadaire doit être respectée, que le travailleur a presté **moins d'heures** que la durée moyenne de travail convenue, le salaire qui lui est payé lui restera acquis et ne pourra pas être déduit du salaire qui lui est encore dû.

S'il s'avère en revanche qu'à la fin du contrat de travail ou à la fin de la période de référence, le travailleur a presté **plus d'heures** que la durée moyenne de travail hebdomadaire, il aura droit à la rémunération de ces heures prestées en plus.

Le travailleur doit être informé chaque mois de l'état de ses prestations.

2. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée²⁹

2.1 Concept

Actuellement, un travailleur intérimaire ne peut être occupé que dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

À partir du 1^{er} février 2017, les agences d'intérim auront la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée avec un intérimaire. Dans le cadre de ce contrat de travail intérimaire, l'intérimaire effectuera des missions d'intérim successives auprès d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Ce qui précède ne porte pas préjudice au principe selon lequel le travail intérimaire n'est autorisé que **pour l'exécution d'un travail temporaire**. En d'autres termes, le travail intérimaire doit encore et toujours être utilisé dans le cadre des motifs légaux.³⁰

2.2 Champ d'application

Il va de soi que seul le secteur de l'intérim peut avoir recours au contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. La commission paritaire 322 peut donc décider d'activer cette mesure. FEDERGON a déjà pris contact avec les syndicats afin de discuter des modalités concrètes de la CCT sectorielle.

2.3 Avantages

En proposant des contrats de travail intérimaire à durée indéterminée, l'objectif est de faire en sorte que les travailleurs intérimaires soient **liés davantage** aux agences d'intérim qui pourront ainsi se constituer un pool d'intérimaires pour certains profils professionnels prisés sur le marché du travail.

Par ailleurs, cette possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée permet de mettre **fin au caractère relativement précaire** du travail intérimaire. Les intérimaires sous contrat de travail à durée indéterminée pourront en effet se constituer de l'ancienneté, à l'instar d'un travailleur ordinaire. Si l'agence d'intérim met fin unilatéralement au contrat de travail intérimaire à durée indéterminée, le travailleur pourra prétendre à une indemnité ou un délai de préavis.

L'intérimaire qui est occupé dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée pourra en outre bénéficier d'une **certaine garantie de salaire** pour chaque heure d'une journée de travail ou semaine de travail à temps plein pour laquelle il n'est pas mis à la disposition de l'utilisateur. Le montant concret de cette garantie de salaire ainsi que la durée de travail journalière et hebdomadaire à temps plein qui serviront de références pour le calcul de la garantie de salaire doivent encore être déterminés par une CCT sectorielle.

Les périodes sans mission d'intérim seraient assimilées à des périodes d'activité pour la définition des droits en matière de **vacances annuelles** et pour l'application des dispositions des lois et conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

²⁹ Art. 32 de la loi.

³⁰ Ces motifs légaux sont les suivants : remplacement d'un travailleur permanent, surcroît temporaire de travail, exécution d'un travail exceptionnel, mise à disposition d'un intérimaire auprès d'un utilisateur en vue d'un engagement permanent, fourniture de prestations artistiques et/ou production d'œuvres artistiques pour le compte d'un utilisateur occasionnel, occupation dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région pour des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière.

2.4 Formalités

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit être conclu par **écrit** au plus tard au moment de l'entrée en service auprès de l'entreprise de travail intérimaire. Un modèle sera élaboré à cet effet par la commission paritaire du travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les éléments suivants :³¹

- Conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail ;
- Description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d'intérim effectuée dans le cadre de ce contrat de travail intérimaire à durée indéterminée :

- un contrat doit être conclu entre l'agence d'intérim et l'utilisateur ;
- l'agence d'intérim doit remettre à l'intérimaire une lettre de mission contenant certaines mentions obligatoires au début de la mission.

2.5 Modalités

Toutes les règles concernant les contrats conclus à durée indéterminée qui sont mentionnées dans la loi relative aux contrats de travail sont d'application, sauf si des règles dérogatoires sont prévues.

Les règles générales de fin du contrat sont en principe aussi d'application. Il est éventuellement encore possible, par une CCT rendue obligatoire, de prévoir des dérogations aux règles générales en matière de préavis des contrats de travail à durée indéterminée.

3. Épargne-carrière³²

3.1 Concept

La nouvelle loi met en place un système d'épargne-carrière.

L'entrée en vigueur de cette mesure était prévue 6 mois après l'entrée en vigueur de la loi, sauf si le CNT conclut une CCT sur l'épargne-carrière pendant cette période de 6 mois.³³ Ce délai a été prolongé de 6 mois.

Le système de l'épargne-carrière permettra au travailleur d'épargner **volontairement** du temps dans le but d'utiliser celui-ci pour prendre congé plus tard pendant sa période d'engagement.³⁴ Le travailleur aura ainsi l'occasion d'organiser lui-même une partie de sa carrière et de s'octroyer un moment de répit dans sa vie professionnelle s'il le souhaite.

Le travailleur peut épargner le temps suivant :

- Crédit volontaire d'heures supplémentaires (au maximum 100 heures par année civile, pouvant être portées à 360 heures au maximum par une CCT rendue obligatoire) ;
- Jours de congé conventionnels accordés par une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise et qui peuvent être pris librement ;

³¹ Art. 32 de la loi.

³² Art. 33 à 39 inclus de la loi.

³³ Art. 39 de la loi.

³⁴ Le travailleur ne peut donc pas être obligé de participer à un régime d'épargne-carrière.

- Nombre d'heures prestées en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire et pouvant faire l'objet d'un report à la fin de la période de référence dans le cadre d'application d'horaires flottants ;
- Heures supplémentaires que le travailleur peut choisir de récupérer ou non (prestées suite à un surcroît extraordinaire de travail ou à une nécessité imprévue) ;
- Primes en argent (uniquement si un A.R. l'autorise).

3.2 Champ d'application

Le système de l'épargne-carrière s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.³⁵

3.3 Formalités

Une **CCT sectorielle** doit être conclue pour élaborer le cadre de l'épargne-carrière.

Cette CCT sectorielle doit déterminer au moins les éléments suivants :

- Périodes de temps qui peuvent être épargnées ;
- Période pendant laquelle l'épargne peut avoir lieu ;
- Manière suivant laquelle ces jours peuvent être pris par le travailleur ;
- Estimation de l'avoir épargné ;
- Gestion et garanties pour le travailleur ;
- Modalités en cas de liquidation de l'entreprise.

Le cadre de l'épargne-carrière doit tenir compte de la dimension du genre. L'objectif est que les femmes disposent d'autant de possibilités d'épargne que les hommes.

La CCT sectorielle peut prévoir la transmissibilité de l'avoir épargné au sein du secteur.

En l'absence de CCT sectorielle conclue dans les 6 mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire compétente, une CCT d'entreprise peut également être conclue et définir un cadre pour l'épargne-carrière.³⁶

3.4 Modalités

Le régime de l'épargne-carrière peut être géré par l'employeur lui-même, par un organisme externe ou par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

Le travailleur a droit au paiement complet de l'avoir épargné si son emploi chez l'employeur prend fin ou si la CCT sectorielle permet la transmissibilité de l'avoir épargné.

³⁵ Art. 32 de la loi.

³⁶ Art. 34 de la loi.

3.5 Remarques pratiques

Bien que le système de l'épargne-carrière vise à donner la possibilité au travailleur de gérer sa carrière lui-même dans une certaine mesure, il peut constituer un frein à la mobilité sur le marché du travail.

On peut en effet se demander dans quelle mesure un travailleur qui procède à une épargne-carrière sera enclin à chercher un nouvel emploi.

Un nouvel employeur pourrait aussi se montrer récalcitrant à l'idée d'engager une personne ayant déjà eu abondamment recours à l'épargne-carrière.

La mise en place effective d'un système d'épargne-carrière va, elle aussi, de pair avec de nombreuses considérations pratiques.

- Comment le temps épargné sera-t-il valorisé x années plus tard ? Le montant doit-il être indexé ? Le montant doit-il être adapté au salaire actuel ?
- Comment le droit à l'épargne-carrière sera-t-il concrètement tenu à jour ?
- L'employeur peut-il faire obstacle au libre choix du travailleur de prendre son épargne-carrière ?

Les CCT sectorielles ou CCT d'entreprise éventuelles qui donneront vie à l'épargne-carrière devront donc faire la clarté sur tous ces éléments.

4. Don des congés conventionnels³⁷

4.1 Concept

Actuellement, il existe déjà des systèmes qui permettent à un travailleur de s'occuper d'un membre de sa famille malade. Pensez au crédit-temps avec motif « soins », à l'interruption de carrière ou aux congés thématiques.

À partir du 1^{er} février 2017, le travailleur pourra en outre avoir recours au don anonyme et volontaire de certains jours de congé conventionnels par ses collègues.

Le travailleur qui souhaite entrer en ligne de compte pour ce système doit prendre soin d'un **enfant gravement malade**. Cet enfant gravement malade doit être âgé de moins de 21 ans et être atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence continue et des soins contraignants.

Par **jours de congé conventionnels** pouvant être donnés dans ce cadre, il faut entendre les jours suivants :

- Jours de vacances supplémentaires octroyés par une convention individuelle ou collective ;
- Jours de repos compensatoire payés octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Les **personnes suivantes entrent en ligne de compte** pour la demande et la prise de congés conventionnels :

- Travailleur qui est le parent au premier degré de l'enfant et cohabite avec celui-ci ;
- Travailleur qui est le partenaire du parent de l'enfant, cohabite avec celui-ci et est chargé de son éducation quotidienne.

Si aucune personne relevant de l'une des catégories susmentionnées ne peut avoir recours au don de congés conventionnels, le travailleur parent de l'enfant qui ne cohabite PAS avec celui-ci entre aussi en ligne de compte.

³⁷ Art. 40 à 49 inclus de la loi.

Le travailleur qui adresse une demande en vue de prendre des jours de congé conventionnels, doit en outre avoir **épuisé** tous ses jours de congé.

Pour mettre en place un système de don de jours de congé conventionnels dans l'entreprise, une **CCT sectorielle** doit être conclue. Si aucune CCT sectorielle n'a pu être conclue dans les 6 mois de la saisine du président, une CCT d'entreprise peut être conclue avec toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au sein de la délégation syndicale. À défaut de délégation syndicale, cela peut également se faire par une modification du règlement de travail.

4.2 Champ d'application

Le système du don de congés conventionnels s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.

4.3 Formalités

La gravité particulière de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable de la présence soutenue et de la nécessité de soins contraignants doivent être attestés par le biais d'un **certificat médical détaillé** délivré par le médecin traitant.

L'employeur peut demander cette attestation au travailleur qui introduit une demande de prise de congés conventionnels.

On ne sait toujours pas clairement actuellement ce qu'il faut entendre par « enfant gravement malade ».

4.4 Modalités

Le travailleur qui veut faire appel au système du don de congés conventionnels introduit **une demande** à cet effet auprès de l'employeur, en mentionnant le nombre de jours qu'il souhaite prendre. Chaque demande peut porter sur une période d'**au maximum 2 semaines** et est **renouvelable**.

L'employeur informe alors tous les employeurs de la demande de prise de congés et de la durée de celle-ci. Les collègues travailleurs peuvent ensuite choisir librement de faire don ou non de leurs jours de congé conventionnels. L'employeur doit garantir l'anonymat du système.

L'exécution du contrat de travail du travailleur ayant bénéficié du don de jours de congés sera suspendue avec maintien de la rémunération pendant la période d'absence.

Il faut en principe s'imaginer ce système sous la forme d'une sorte de « pot » dans lequel les travailleurs peuvent placer gratuitement, volontairement et anonymement leurs jours de congé. Le travailleur qui a fait don de ses congés ne pourra dès lors pas les récupérer plus tard.

4.5 Considérations pratiques

Le don de congés conventionnels est inspiré de la réglementation française. Le contexte français étant toutefois totalement différent de celui de la Belgique en ce qui concerne l'existence de systèmes permettant une solution dans de telles situations, on peut s'interroger sur la nécessité et l'utilité pratique de la mise en place d'un tel système.

PARTIE 3. Catégorie résiduelle

1. Réforme des groupements d'employeurs³⁸

1.1 Concept

1.1.1 Dispositions générales

Un groupement d'employeurs est un système qui permet à plusieurs employeurs de se regrouper pour recruter et occuper conjointement un ou plusieurs travailleurs.

Le groupement d'employeurs fait alors office d'employeur direct des travailleurs. **Un seul contrat de travail** est conclu, à savoir celui entre le groupement d'employeurs et le travailleur concerné.

Le groupement d'employeurs peut ensuite (moyennant le respect du règlement d'ordre intérieur) mettre les travailleurs engagés à la disposition des employeurs membres du groupement.

- ♦ *Le groupement d'employeurs peut être utilisé pour des profils à haute qualification technique pour des missions techniques spécifiques au sein de certaines entreprises, ou par exemple pour le recrutement d'un jardinier/homme à tout faire dans un zoning industriel.*

Actuellement, le regroupement d'employeurs constitue déjà une exception à l'interdiction de principe de l'« emprunt » ou la mise à disposition de travailleurs.

Au vu du succès relativement faible du « groupement d'employeurs », les règles seront à nouveau assouplies à partir du **1^{er} février 2017**.

1.1.2 Forme juridique

Le groupement d'employeurs doit avoir la forme juridique d'un groupement d'intérêt économique³⁹ (**GIC**) ou d'une **ASBL**⁴⁰ ayant pour seule finalité sociale la mise à disposition de travailleurs à ses membres.

D'autres finalités peuvent cependant être autorisées par arrêté ministériel et après avis du CNT.

1.1.3 Conditions d'application

Le groupement d'employeurs peut mettre ses travailleurs uniquement à la disposition de ses membres. Il n'est, en d'autres termes, pas possible d'engager des travailleurs au sein du groupement d'employeurs en vue de leur mise au travail à l'extérieur de celui-ci.

Le groupement d'employeurs ne peut en outre pas mettre de travailleurs à la disposition d'un de ses membres en cas de **grève ou de lock-out** chez ce membre.

³⁸ Art. 50 à 55 inclus de la loi.

³⁹ Au sens du Livre XIV du Code des sociétés.

⁴⁰ Au sens de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

1.2 Champ d'application

Actuellement, la création d'un groupement d'employeurs est déjà prévue dans la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses. Les nouvelles dispositions seront également insérées dans cette loi par un amendement.

Le groupement d'employeurs peut être mis en place par des employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit donc essentiellement des employeurs du secteur privé.

1.3 Formalités

1.3.1 Autorisation préalable

Pour avoir recours à un groupement d'employeurs, une demande doit être adressée au président du comité de direction du SPF ETCS.

La demande d'autorisation doit être effectuée par **courrier recommandé** et contenir le règlement d'ordre intérieur du groupement d'employeurs. Si tous les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas de la compétence de la même commission paritaire, le groupement d'employeurs propose également un rattachement à une commission paritaire à laquelle ressortit un de ses membres.

La demande est ensuite examinée par le ministre de l'Emploi qui rendra une décision **dans les 40 jours**. Contrairement à auparavant, le ministre de l'Emploi ne doit plus demander l'avis obligatoire du Conseil national du Travail (CNT) avant de donner son assentiment. Il peut néanmoins toujours demander l'avis du CNT.

Le ministre de l'Emploi peut par ailleurs toujours associer des conditions supplémentaires à son autorisation.

1.3.2 Seuil

Le groupement d'employeurs peut occuper **au maximum 50 travailleurs**.

Ce seuil peut cependant être augmenté, moyennant consultation du CNT pour avis au préalable. Si le dépassement du seuil de 50 travailleurs est autorisé, il se peut que ce soit à la condition de faire appel à un organisateur externe qui a la compétence de spécialiste du marché du travail et qui n'est pas membre du groupement d'employeurs.

La nouveauté est que le groupement d'employeurs doit transmettre chaque année un rapport d'activités au président du comité de direction du SPF ETCS.

1.4 Modalités

1.4.1 Contrat de travail

Le contrat de travail entre le groupement d'employeurs et le travailleur doit être conclu **par écrit** avant le début de son exécution. Le contrat doit préciser qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs pour les besoins des utilisateurs membres du groupement d'employeurs.

Le contrat de travail peut être conclu pour :

- une durée indéterminée ;
- une durée déterminée ;
- une mission déterminée.

L'utilisateur et le travailleur mis à disposition sont cependant présumés avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée lorsque :

- l'utilisateur continue d'occuper le travailleur alors que le groupement d'employeurs lui a communiqué sa décision de lui retirer ce travailleur ;
- le travailleur est occupé par l'utilisateur en dehors de la durée d'utilisation stipulée dans le contrat conclu entre le groupement d'employeurs et l'utilisateur ou en dehors de la durée de validité de l'autorisation accordée par le ministre.

La durée (moyenne) de travail hebdomadaire doit en outre être d'**au moins 19 heures** par semaine.

Par dérogation aux articles 37/2 de la loi relative aux contrats de travail, le travailleur du groupement d'employeurs peut **mettre fin** au contrat de travail moyennant un délai de préavis de 7 jours qui débute le jour suivant sa notification, à condition que ce travailleur n'exerce pas de tâche de direction ou de surveillance et qu'avant son engagement, son statut ait été le suivant :

- Demandeur d'emploi inoccupé de longue durée ;
- Bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ;
- Bénéficiaire de l'aide sociale financière.

1.4.2 Conditions de travail

L'autorisation accordée par le ministre de l'Emploi détermine la commission paritaire qui sera compétente pour les travailleurs du groupement d'employeurs.

Si les membres du groupement d'employeurs relèvent d'une seule et même commission paritaire, cela ne pose aucun problème et le ministre ne peut pas désigner d'autre commission paritaire.

En revanche, si les membres du groupement d'employeurs ne relèvent pas tous de la même commission paritaire, le ministre déterminera la commission paritaire en tenant compte des critères suivants :

- Commission paritaire du membre ou des membres du groupement, représentant le plus grand volume d'heures prévues de mise à disposition ;
- Commission paritaire du membre ou des membres du groupement, représentant le plus grand volume d'occupation de travailleurs permanents.

Si un nouveau membre adhère au groupement d'employeurs et ne relève pas de la compétence de la commission paritaire des membres fondateurs, une nouvelle demande doit être adressée pour vérifier si le rattachement décidé à la commission paritaire peut être maintenu.

S'il le juge utile, le ministre peut consulter le CNT pour avis avant de répondre à la demande.

Dans le cadre d'une demande de prolongation d'une autorisation, le ministre de l'Emploi peut toujours décider de rattacher le groupement à une autre commission paritaire sur base de données factuelles issues du rapport d'activités.

1.5 Sanctions

1.5.1 Retrait de l'autorisation

Le ministre de l'Emploi peut toujours mettre fin à son autorisation s'il constate que le groupement d'employeurs **ne respecte pas les conditions qu'il avait imposées** dans son autorisation ou lorsque les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles qui régissent le groupement d'employeurs ne sont pas respectées.

Si le seuil du nombre maximum de travailleurs occupés est dépassé (en principe : 50 travailleurs), il sera mis fin automatiquement à l'autorisation après un délai de trois mois à compter de la date du dépassement de ce seuil.

1.5.2 Responsabilité solidaire

Les membres du groupement sont **solidairement responsables des dettes fiscales et sociales du groupement d'employeurs** tant à l'égard des tiers qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition des membres par le groupement d'employeurs.

2. Simplification du travail à temps partiel⁴¹

2.1 Dispositions générales

La loi sur les règlements de travail prescrit que le règlement de travail doit entre autres mentionner le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt régulier du travail⁴².

Actuellement, cela signifie concrètement que tous les horaires applicables pour les travailleurs à temps partiel doivent obligatoirement être mentionnés dans le règlement de travail.

À partir du 1^{er} octobre 2017, il ne sera **plus exigé que tous les horaires à temps partiel soient repris séparément** dans le règlement de travail, ce qui constitue un allègement administratif non négligeable.⁴³

En ce qui concerne les horaires variables à temps partiel, il ne faudra plus reprendre qu'un **cadre général** dans le règlement de travail. Les seules dispositions qui doivent encore être mentionnées obligatoirement dans le règlement de travail sont les suivantes :

- **Période** de la journée durant laquelle des prestations de travail peuvent être prévues ;
- **Jours** de la semaine durant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- Limites minimale et maximale de la **durée de travail journalière** et, en cas de régime de travail à temps partiel **variable**, les limites minimale et maximale de la **durée de travail hebdomadaire** ;
- **Mode** et **délai** de communication des horaires aux travailleurs à temps partiel.

Aussi pour les horaires fixes à temps partiel il ne sera plus nécessaire de les reprendre tous dans le règlement de travail. Les horaires fixes à temps partiel peuvent en effet déjà être consultés dans le contrat de travail individuel du travailleur à temps partiel qui mentionne toujours explicitement le régime de travail à temps partiel et les horaires applicables. Les horaires fixes à temps partiel doivent néanmoins pouvoir s'intégrer au temps de travail défini dans le règlement de travail.

⁴¹ Art. 56 à 67 inclus.

⁴² Art. 63 et art. 11bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

⁴³ En principe à partir du 7^e mois après l'entrée en vigueur de la loi.

2.2 Champ d'application

La simplification du travail à temps partiel consiste en une modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

La législation modifiée **entrera en vigueur** le premier jour du septième mois suivant celui durant lequel la loi aura été publiée au Moniteur belge. Si, avant l'entrée en vigueur de la législation modifiée, l'employeur utilise déjà des horaires variables à temps partiel, il disposera d'un délai de six mois suivant l'entrée en vigueur des articles concernés pour y adapter son règlement de travail.

2.3 Formalités

2.3.1 Impact sur le contrat de travail individuel

Actuellement, la loi relative aux contrats de travail stipule que le contrat de travail individuel de travail conclu pour un travail à temps partiel doit toujours mentionner par écrit le régime de travail à temps partiel et l'horaire spécifique convenus.⁴⁴

Cette obligation s'applique peu importe qu'il s'agisse d'un horaire à temps partiel fixe, variable ou cyclique.

À partir du 1^{er} octobre 2017, les mentions obligatoires pour les **horaires variables à temps partiel** seront quelque peu limitées.

Une autre nouveauté est qu'**en l'absence de contrat de travail écrit**, le travailleur à temps partiel pourra choisir, parmi les horaires et régimes de travail à temps partiel applicables dans l'entreprise, celui qui lui est le plus favorable.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire fixe à temps partiel, le contrat de travail individuel devra encore et toujours déterminer les jours et les heures qu'il doit travailler.

- Exemple : 16 heures par semaine, du lundi au jeudi, 4 heures par jour, de 7h à 11h.

Lundi	7h – 11h
Mardi	7h – 11h
Mercredi	7h – 11h
Jeudi	7h – 11h
Vendredi	/
Samedi	/
Dimanche	/
<u>Total</u>	16h

Les horaires de travail fixes peuvent être convenus librement entre les parties. Il ne doit pas forcément s'agir d'horaires et de régimes à temps partiel qui figurent dans le règlement de travail. Les horaires devront cependant toujours pouvoir s'intégrer au temps de travail mentionné dans le règlement de travail.

⁴⁴ Art. 64 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un cycle (c.-à-d. une succession d'horaires journaliers dans un ordre fixe), il faut pouvoir déterminer à tout moment quand débute le cycle.

- Exemple : 16 heures par semaine les semaines paires, du lundi au jeudi, 4 heures par jour, de 7h à 11h et 20 heures par semaine les semaines impaires, du mardi au vendredi, 5 heures par jour, de 7h à 12h.

	Semaines paires	Semaines impaires
Lundi	7h – 11h	/
Mardi	7h – 11h	7h – 12h
Mercredi	7h – 11h	7h – 12h
Jeudi	7h – 11h	7h – 12h
Vendredi	/	7h – 12h
Samedi	/	/
Dimanche	/	/
<u>Total</u>	16h	20h

Si le travailleur est occupé dans le cadre d'un horaire variable (c.-à-d. que les jours et les heures ne peuvent pas être fixés précisément au préalable), le contrat de travail individuel doit seulement mentionner qu'il s'agit d'un horaire variable et renvoyer au cadre général tel que repris dans le règlement de travail.

Seul le régime de travail à temps partiel doit en outre être repris dans le contrat de travail.

- Exemple : le régime de travail à temps partiel variable prévoit une durée moyenne hebdomadaire de 20 heures sur un trimestre.

2.3.2 Communication de l'horaire variable à temps partiel individuel

Les horaires à temps partiel variables individuels doivent être portés à la connaissance des travailleurs concernés **par écrit et par un avis daté par l'employeur** selon le mode et le délai définis dans le cadre général prévu dans le règlement de travail.

Le mode de communication des horaires peut être fixé de manière relativement libre dans le cadre général, à condition que certaines conditions soient remplies simultanément :

- La méthode est *fiable* : elle offre une garantie que l'avis et son contenu seront transmis correctement à la bonne personne et que l'expéditeur est identifiable ;
- La méthode est *appropriée* : elle est adaptée pour la transmission de l'avis et son contenu et offre la garantie que les travailleurs concernés pourront être atteints de la sorte.
- La méthode est *accessible* : les travailleurs concernés ont la possibilité de prendre connaissance de l'avis et de son contenu, ils ont accès au moyen utilisé.

- La communication des horaires ne doit donc plus nécessairement avoir lieu par affichage d'un avis. Il peut s'agir d'une lettre envoyée par la poste, d'un fax, d'un e-mail, d'un message sur l'intranet...

Les horaires doivent en outre être publiés **au moins cinq jours ouvrables à l'avance**. Ce délai de cinq jours peut néanmoins être modifié par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être réduit à moins d'un jour ouvrable.

Les horaires doivent par ailleurs toujours pouvoir être consultés à l'endroit où le règlement de travail peut l'être, que ce soit sous forme papier ou électronique. L'avis doit être conservé pendant un an, à compter du jour où les horaires cessent d'être en vigueur.

Lorsque le régime de travail du travailleur à temps partiel est organisé sous la forme d'un cycle sur plus d'une semaine, il faut pouvoir constater à tout moment quand débute le cycle.

2.3.3 Obligation de conservation d'une copie du contrat de travail

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel reprenant les horaires et l'identité du travailleur concerné doit toujours être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.⁴⁵

La nouveauté est qu'elle peut être conservée tant sous forme papier que sous forme électronique. La copie doit être conservée pendant un an, à compter du jour où l'horaire cesse d'être en vigueur.

2.3.4 Tenue d'un registre des dérogations

L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel dans le cadre d'horaires variables doit aussi tenir un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations à l'horaire convenu ou à l'horaire variable désigné. Ce document peut être tenu par semaine ou sur une période plus longue. L'obligation de consigner ces dérogations s'applique peu importe que celles-ci entraînent des prestations complémentaires ou des prestations réduites.

La tenue du registre des dérogations ne sera cependant **plus obligatoire** lorsqu'un **système de suivi du temps** est utilisé et satisfait aux conditions suivantes :

- Le système de suivi du temps doit contenir les données suivantes pour tous les travailleurs concernés :
 - Identité du travailleur ;
 - Pour chaque jour, heures précises de début et de fin de ses prestations et de ses pauses ; ces données doivent respectivement être enregistrées au moment où les prestations débutent, au moment où elles se terminent, ainsi qu'au début et à la fin de chaque pause ;
 - Période à laquelle se rapportent les données enregistrées.
- Le système de suivi du temps doit tenir les données enregistrées à jour pendant la période concernée et celles-ci doivent pouvoir être consultées par le travailleur à temps partiel et par les services d'inspection.
- Les données enregistrées :
 - doivent être conservées pendant la période qui débute à l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine à la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite ;
 - doivent être conservées à l'adresse à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale ou à son domicile ou siège social si celui-ci est situé en Belgique. Si ce siège ou domicile n'est pas situé en Belgique, les données doivent être conservées au domicile belge d'une personne physique qui les conserve en sa qualité de mandataire ou préposé de l'employeur.

Ce n'est que s'il n'existe pas de système de suivi du temps dans l'entreprise qu'un registre des dérogations doit être tenu.

⁴⁵ Art. 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

3. Cadre légal pour les horaires flottants⁴⁶

3.1 Concept

3.1.1 Dispositions générales

Les horaires de travail flottants sont des horaires qui comprennent, d'une part, des périodes fixes (« plages fixes ») pendant lesquelles le travailleur doit obligatoirement être présent et être à la disposition de l'employeur, et, d'autre part, des périodes variables (« plages mobiles ») pendant lesquelles le travailleur peut choisir lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses.

Les horaires flottants permettent au travailleur de définir lui-même le début et la fin de ses prestations, tout en respectant les plages fixes et mobiles définies par la CCT ou le règlement de travail.

EXEMPLE

Le matin, la **plage mobile** pour l'arrivée au travail varie entre 7h30 et 9h, avec une **plage fixe** obligatoire entre 9h et 12h.

Une pause de midi obligatoire est fixée de 12h à 13h.

L'après-midi, la **plage fixe** obligatoire va de 13h à 16h et la **plage mobile** pour le départ du travail débute à 16h.

Ce système de plages mobiles de début et de fin de la journée de travail peut être représenté schématiquement comme suit :

Régime : 38h/semaine (base)

Jours	Plage mobile le matin		Plage fixe le matin		Pause de midi		Plage fixe l'après-midi		Plage mobile l'après-midi	
	De	À	De	À	De	À	De	À	De	À
Lundi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Mardi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Mercredi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Jeudi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Vendredi	7h30	9h	9h	12h	12h	13h	13h	16h	16h	/
Samedi										
Dimanche										

⁴⁶ Art. 68 à 75 inclus de la loi.

Actuellement, les horaires de travail flottants sont tolérés à condition que les garanties nécessaires soient prises pour pouvoir justifier que le système ne sert pas uniquement à faire prester des heures supplémentaires aux travailleurs.

À partir du 1^{er} février 2017, chaque employeur qui souhaite mettre en place des horaires flottants devra respecter le cadre légal prévu.

Les employeurs qui appliquent déjà des horaires flottants avant l'entrée en vigueur du cadre légal en la matière et qui auront formalisé ce régime d'horaires flottants déjà appliqué dans une CCT ou dans le règlement de travail au plus tard au 30 juin 2017, ne devront toutefois **pas tenir compte** du cadre légal relatif aux horaires flottants.⁴⁷

3.1.2 Durées de travail journalières maximale et minimale ?

En cas d'application d'horaires flottants, la durée maximale de travail journalière est de **9h/jour**.

Dans la réglementation relative aux horaires flottants, il n'est fait aucune mention d'un minimum par jour. Cela signifie que l'employeur peut décider de prévoir une plage fixe 0. La règle générale est alors toujours d'application, à savoir qu'une prestation minimale de 3 heures consécutives par jour est exigée. Il existe néanmoins de nombreuses dérogations sectorielles en ce qui concerne cette période minimale de travail de 3 heures par jour

3.1.3 Durées de travail hebdomadaires maximale et minimale ?

En cas d'application d'horaires flottants, la durée maximale de travail hebdomadaire est de **45h/semaine**.

La CCT ou le règlement de travail devront également préciser la durée moyenne de travail hebdomadaire qui devra être respectée dans l'entreprise. La période de référence pour le respect de cette durée moyenne de travail hebdomadaire est de 3 mois, sauf si une autre durée est définie (au max. 1 an).⁴⁸

Dans la réglementation relative aux horaires flottants, il n'est fait aucune mention d'un minimum par semaine. Cela signifie que la règle générale est d'application, à savoir au minimum 1/3 d'un travailleur à temps plein par semaine civile. Il existe aussi de nombreuses dérogations sectorielles en ce qui concerne cette période minimale de travail par semaine.

3.2 Champ d'application

Les horaires flottants sont introduits dans la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

3.3 Formalités

3.3.1 Mode d'introduction

Les horaires flottants peuvent être instaurés dans l'entreprise :

- soit par CCT ;
- soit par modification du règlement de travail.

⁴⁷ Art. 73 de la loi.

⁴⁸ Sur base de l'exposé des motifs.

La CCT ou le règlement de travail doivent au moins mentionner les éléments suivants :

- Durée moyenne de travail hebdomadaire qui doit être respectée au cours de la période de référence d'au moins trois mois (sauf si la CCT ou le règlement de travail détermine une autre durée, sans toutefois dépasser un an) ;
- Heures de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise (**plages fixes**) ;
- Heures des périodes variables (**plages mobiles**) dans lesquelles le travailleur peut déterminer lui-même son arrivée, son départ et ses pauses, sans que la durée de travail journalière ne dépasse 9 heures ;
- Nombre d'heures qui peuvent être prestées en-deçà ou au-delà de la durée moyenne de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise, sans que la durée de travail hebdomadaire ne puisse dépasser 45 heures ;
- Nombre d'heures prestées en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire et pouvant faire l'objet d'un report à la fin de la période de référence, sans que ce report n'excède 12 heures.

3.3.2 Impact sur le règlement de travail et annexe au règlement de travail « Horaires flottants »

En cas d'application d'un horaire flottant, le règlement de travail doit en outre contenir les mentions ci-dessous :⁴⁹

- Début et fin des plages fixes et des plages mobiles et durée des pauses ;
- Durées de travail maximales journalière et hebdomadaire ;
- Durée moyenne de travail journalière ;
- Début et fin de la période pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire doit être respectée en moyenne ;
- Règles et conditions précises de la récupération, pendant la période de référence, des heures prestées en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire ;
- Sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles d'application dans le cadre de l'horaire flottant.

Les mentions dans le règlement de travail doivent en outre être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe doit faire partie intégrante du règlement de travail.

3.4 Modalités

3.4.1 Quid en cas de prestations en plus ou en moins à la fin de la période de référence ?

Le principe est que le travailleur qui a presté des heures en plus de la durée moyenne de travail hebdomadaire doit normalement les récupérer dans la période de référence applicable.

Dans la négative, il ne pourra plus prétendre au repos compensatoire, ni au paiement pour les heures prestées en trop à l'expiration de la période de référence.

À la fin de la période de référence pour le respect de la durée moyenne de travail (p. ex. année civile), un transfert à la prochaine période de référence peut toutefois avoir lieu. Ce solde d'heures en plus ou en moins devra être déterminé dans la CCT ou le règlement de travail. Il peut en principe être de 12 heures au maximum (en plus ou en moins).

Ce crédit de 12 heures peut être augmenté par CCT (mais pas par le règlement de travail).

⁴⁹ Art. 74 de la loi.

Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a presté plus ou moins d'heures que la durée moyenne de travail hebdomadaire suite à une situation de force majeure qui a eu pour conséquence que le travailleur n'a pas pu travailler pendant une partie de la période de référence, la récupération de ces heures pourra encore intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

3.4.2 Système de suivi du temps obligatoire !

3.4.2.1 Quelles sont les données que le système de suivi du temps doit contenir ?

Pour l'application d'un horaire flottant, l'employeur prévoit un système de suivi du temps qui, pour chaque travailleur concerné, contient les données suivantes :

- Identité du travailleur ;
- Ses prestations de travail.

Attention : s'il s'agit d'une occupation à temps partiel avec un horaire fixe, le début et la fin des prestations et des pauses doivent aussi être indiqués.

3.4.2.2 Doit-il s'agir obligatoirement d'un système électronique de suivi du temps ?

Il n'est pas obligatoire que l'enregistrement se fasse par voie électronique ; celui-ci doit néanmoins répondre aux conditions fixées et être accessible à tout moment pour le travailleur et pour les services d'inspection.

Un système électronique de suivi du temps permet dès lors de répondre au mieux aux différentes obligations imposées par la loi.

3.4.2.3 Délai de conservation

Le système de suivi du temps doit conserver ces données pendant la période de référence en cours et pendant une période de cinq ans après l'expiration du jour auquel se rapportent les données.

3.4.2.4 Consultation du nombre d'heures en plus ou en moins au cours de la période de référence

Les données du système de suivi du temps doivent pouvoir être consultées par tout travailleur qui est occupé dans le cadre d'un horaire flottant, ainsi que par les services d'inspection.

L'employeur doit veiller à ce que le travailleur puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées, pendant la période de référence, en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire de l'horaire flottant.

Dans la pratique, un système électronique consultable de suivi du temps peut s'avérer une solution pratique pour l'employeur.

Si l'employeur n'utilise pas de système électronique d'enregistrement des temps, il peut éventuellement opter pour un cahier consultable à un endroit fixe ou envisager d'ajouter chaque mois les compteurs individuels des travailleurs sur leur fiche de paie.

3.4.2.5 Quid en cas d'absences/suspensions du contrat de travail ?

Tous les jours de repos, tels que définis conformément à la législation relative aux jours fériés et aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, sont considérés comme du temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée pendant la période de référence.

Ces jours sont assimilés sur base de la durée moyenne de travail journalière mentionnée dans le règlement de travail.

Le salaire journalier garanti devra dès lors aussi être payé sur base de la durée moyenne journalière de travail de l'horaire flottant. (Cf. *infra*.)

3.4.2.6 Quid en cas de travail à temps partiel ?

Il sera également possible d'appliquer un régime d'horaires flottants à des travailleurs soumis à un horaire de travail fixe à temps partiel. Les modalités pratiques d'application devront dans ce cas encore être prévues.

Le travail à temps partiel sur base d'un horaire variable est en revanche incompatible avec un horaire flottant étant donné que l'horaire est dans ce cas forcément communiqué par l'employeur.

3.4.2.7 Paiement du salaire « habituel »

Lorsqu'un horaire flottant est appliqué, le salaire dû sera calculé sur base de la durée moyenne journalière de travail.

Le travailleur bénéficiera ainsi d'un paiement de salaire qui ne dépend pas du nombre d'heures qu'il aurait prestées en plus ou en moins de la durée moyenne de travail hebdomadaire à respecter au cours de la période de référence.

EXEMPLE

Lorsque la durée de travail hebdomadaire est de 38 heures dans un régime de travail de cinq jours, la durée moyenne de travail par jour s'élèvera à 7h36.

Le travailleur a droit, pour chaque période de paiement, à son salaire ordinaire pour la durée moyenne de travail hebdomadaire fixée dans la CCT ou le règlement de travail.

Le salaire payé en trop pour les heures que le travailleur a presté en moins par rapport à la durée moyenne de travail hebdomadaire et qui n'ont pas été récupérées à temps à la fin de la période de référence ou à la fin du contrat de travail pourront en outre être **retenues** sur le salaire du travailleur par l'employeur. Il s'agit d'une extension considérable du nombre (limité) de motifs pour lesquels l'employeur peut normalement effectuer des retenues sur le salaire d'un travailleur selon la loi sur la protection de la rémunération.

Si le contrat de travail a pris fin, la rémunération payée en trop pourra aussi être retenue. Attention : dans les deux cas, il faudra tenir compte de la limitation de la retenue à concurrence de seulement 1/5^e du salaire net.

3.4.2.8 Impact sur le sursalaire ?

Si les limites maximales de 9h par jour et de 45h par semaine ne sont pas dépassées, le travailleur n'aura pas droit non plus à un sursalaire.

Ce n'est que si les limites susmentionnées sont dépassées qu'il en résultera un droit au sursalaire dans le chef du travailleur selon les règles générales en matière de sursalaire.

4 Prolongation du congé palliatif et du crédit-temps⁵⁰

4.1 Prolongation du congé palliatif

4.1.1 Prolongation du droit au congé palliatif à 3 mois

Un travailleur a droit à une suspension de son contrat de travail pour octroyer des soins palliatifs à une personne.

Actuellement, la période pendant laquelle le travailleur peut suspendre son contrat de travail peut être fixée à un mois et être prolongée d'un mois.⁵¹

À partir du 1^{er} février 2017, cette période pourra être prolongée deux fois pour une période d'un mois. Il en résulte que la période totale de suspension pour l'octroi de soins palliatifs est portée à 3 mois.

Cette extension s'appliquera à la fois pour la suspension complète du contrat de travail et la réduction des prestations d'1/5^e ou à mi-temps.

4.2 Prolongation du crédit-temps avec motif « soins »

4.2.1 Prolongation du droit au crédit-temps à 48 mois

L'avant-projet de loi sur le travail faisable et maniable prévoyait plusieurs modifications concernant le crédit-temps si le CNT n'adaptait pas à temps la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Le 20 décembre 2016, le CNT a donné suite à cet appel visant à l'harmonisation du droit au crédit-temps et du droit aux allocations. Ces adaptations ont pour but de mettre fin aux décalages qui étaient apparus suite à l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014.

À partir de l'entrée en vigueur de la version adaptée de l'A.R. du 12 décembre 2001 relatif aux allocations (et au plus tard au 1^{er} avril 2017), ces nouvelles règles s'appliqueront aux nouvelles demandes et aux demandes de prolongation du crédit-temps.

Pour les travailleurs déjà en crédit-temps à la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, les anciennes dispositions restent d'application.

Suite à l'intervention du CNT, on ne se raccrochera donc plus aux règles prévues auparavant dans l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable.

⁵⁰ Art. 76 à 78 inclus de la loi.

⁵¹ Art. 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, inséré par la loi du 21 décembre 1994.

4.1 Travail de nuit dans l'e-commerce⁵²

4.1.1 Concept

Les employeurs qui souhaitent développer des activités e-commerce pour lesquelles des prestations de nuit (entre 20h et 6h) sont indispensables, avaient besoin depuis un certain temps d'une dérogation spécifique à l'interdiction du travail de nuit.

Fin 2015, un accord national avait déjà pu être conclu concernant une nouvelle dérogation à l'interdiction du travail de nuit. Sur demande des secteurs concernés, un A.R. a été conclu en mars 2016 pour autoriser le travail de nuit pour les activités e-commerce.

L'A.R. prévoit que les travailleurs occupés dans des entreprises qui relèvent des CP 201, 202, 311 ou 312 peuvent travailler de nuit pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie.

Avant que les entreprises concernées dans l'e-commerce puissent effectivement instaurer un régime comportant des prestations de nuit, certaines négociations devront obligatoirement avoir lieu au niveau de l'entreprise. Dans la pratique, il semble cependant que les négociations coïncident toujours, si bien qu'aucun accord n'a pu être atteint à ce jour.

La loi concernant le travail faisable et maniable prévoit désormais une dérogation légale à l'interdiction du travail de nuit pour l'exécution de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

Cette dérogation est formulée de manière très vaste et on ne dispose pas d'éléments sur sa signification concrète pour l'instant.

4.1.2 Champ d'application

La modification de la loi relative au travail de nuit s'inscrit dans le cadre de la loi sur le travail. Cette loi s'applique aux employeurs tant du secteur privé que du secteur public.

⁵² Art. 79 de la loi.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com

www.easypay-group.com