

LA LOI PEETERS ALLÈGE LES FORMALITÉS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat. Ce contrat doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus. Lorsqu'il s'agit d'un temps partiel à horaire variable, et c'est nouveau, le contrat devra uniquement indiquer le régime de travail convenu et renvoyer, pour l'horaire variable, au règlement de travail (cadre général).

A défaut d'écrit ou des mentions prescrites, que ce soit pour un temps partiel fixe ou variable, le travailleur pourra choisir le régime et l'horaire de travail à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise. Et non plus parmi les horaires et régimes prévus dans le règlement de travail, ou à défaut, ceux qui découlent de tout autre document social, comme c'est encore le cas actuellement. Le contrat de travail précisera aussi l'ordre dans lequel les horaires journaliers sont prestés dans le cadre du travail à temps partiel fixe organisé par cycle (voir supra).

Les obligations en matière de publicité des régimes et horaires de travail s'adaptent enfin aux nouvelles technologies. A partir du 1er octobre 2017, l'employeur pourra choisir de conserver une copie du contrat de travail à temps partiel (ou un extrait portant sur les horaires de travail) à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, soit en version papier, soit en version électronique.

Actuellement, pour les travailleurs à horaires variables, l'employeur doit afficher 2 avis. A partir du 1er octobre 2017, ces deux avis n'en feront plus qu'un. Il s'agit de l'avis écrit, daté et signé par l'employeur, dont les modalités doivent être spécifiées dans le « cadre général » du règlement de travail. Cet avis pourra aussi consister en un avis électronique. La version papier reste bien entendu toujours valable. Cet avis doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, et y rester encore un an après que cet horaire ne soit plus appliqué. Rappelons que cet avis doit être porté à la connaissance des travailleurs au moins 5 jours à l'avance, sauf dérogation via CCT (jusqu'à minimum 1 jour).

L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel doit conserver un document dans lequel il consigne toutes les dérogations à l'horaire de travail applicable aux travailleurs à temps partiel. Le document peut être remplacé par un 'autre moyen de contrôle' offrant les mêmes garanties (autre document proposé par l'organe paritaire, registre de présence, système de pointage informatique) permettant d'enregistrer les données du travailleur : horaires de travail, l'éventuelle succession d'horaires journaliers, le n° de registre national, le début et le fin de la journée de travail, etc. Ces données doivent être imprimées et conservées sur format papier. Pour répondre à l'évolution électronique, le document peut, à partir du 1er octobre 2017, être remplacé par un 'système de suivi du temps'.

Ce système doit contenir les informations suivantes, et ce pour chaque travailleur concerné :

- l'identité du travailleur;
- par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos. Ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin des intervalles de repos;
- la période à laquelle se rapportent les données.

Ces données doivent être conservées pendant 5 ans. Elles étaient jusqu'ici disponibles pour les services d'inspection. Elles seront dorénavant également accessibles aux travailleurs à temps partiel. La délégation syndicale doit, en outre, pouvoir exercer ses compétences tant à l'égard du système de suivi du temps que des données qui y sont consignées (CCT n° 5).

Avec ce 'système de suivi du temps', les données doivent être disponibles soit sur format papier, ou soit électroniquement.

Ces nouvelles mesures entrent en vigueur le 1er octobre 2017. Mais une période transitoire est prévue pour les employeurs qui occupent déjà des travailleurs à temps partiel à horaires variables.

Dans ce cas, en effet, l'employeur doit adapter le règlement de travail en conséquence dans les 6 mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de la mesure, à savoir 6 mois à dater du 2 octobre 2017. Dans l'intervalle, les anciennes règles restent applicables.

Source: [Loi du 5 mars 2017](#) concernant le travail faisable et maniable, M.B., 15 mars 2017 (art. 56 à 67 loi TFM)

Pour le projet « ProForCES »,
Vanessa BENVISSUTO,
CAIPS,
Avril 2017.